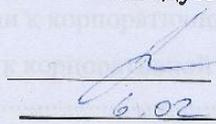


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной психологии

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ

Заведующий кафедрой
к.психол.н.


О.С. Андреева

2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(магистерская диссертация)

КРАТКОСРОЧНАЯ ПРОГРАММА АДАПТАЦИИ ВРЕМЕННЫХ
СОТРУДНИКОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ К
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ АНО
ОСООЦ ВИТЯЗЬ»)

37.04.01 Психология:

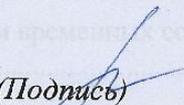
«Психология управления персоналом (HR)»

Выполнил (а) работу
Студент (ка) 3 курса
заочной формы обучения


(Подпись)

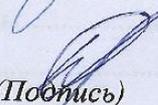
Ермакова
Светлана
Игоревна

Научный руководитель
(к.психол.н)


(Подпись)

Андреева
Ольга
Станиславовна

Рецензент
(директор АНО ОСООЦ
«Витязь»)


(Подпись)

Черняев
Сергей
Анатольевич

г. Тюмень, 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОГЛАВЛЕНИЕ	2
ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. АДАПТАЦИЯ К КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ВОЖАТЫХ В ДЕТСКОМ ЗАГОРОДНОМ ЦЕНТРЕ	8
1.1. Корпоративная культура в организации: понятие и сущность	8
1.1.1. Понятие корпоративной культуры.....	8
1.1.2. Виды корпоративной культуры.....	18
1.2. Особенности корпоративной культуры в коллективах, работающих с детьми .	28
1.3. Адаптация нового сотрудника к корпоративной культуре.....	36
1.3.1. Этапы и критерии эффективности адаптации к корпоративной культуре ...	36
1.3.2. Способы и методы адаптации сотрудников к корпоративной культуре организации	41
1.4. Феноменология детского загородного центра как коллектива с особой организационной культурой	47
1.4.1. Организационная структура и характер деятельности АНО ОСООЦ «Витязь».....	47
1.4.2. Специфика адаптации новых временных сотрудников к корпоративной культуре в условиях ограниченного времени	51
1.4.3. Актуальные проблемы в процессе адаптации временного сотрудника в коллективе лагеря	55
Выводы по 1 главе.....	60
ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ КРАТКОСРОЧНОЙ ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИИ ВРЕМЕННЫХ СОТРУДНИКОВ К КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ АНО ОСООЦ ВИТЯЗЬ	63
2.2. Планирование исследования.....	64
2.3. Исследование корпоративной культуры АНО ОСООЦ «Витязь».....	65
2.4. Краткосрочная программа адаптации временных сотрудников к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь».....	72
2.4.1. Описание программы	72
2.4.2. Результаты апробации программы	77
Выводы по 2 главе.....	84
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	86
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	88
ПРИЛОЖЕНИЯ	95

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность

В загородных центрах круглогодичного действия в каникулярный период значительно увеличивается количество детей на детских сменах, следовательно, для оказания качественных услуг возникает потребность в увеличении штата — временные сотрудники. Для организации каникулярных смен в лагере в осенне-летней кампании привлекается около 100 новых сотрудников, 90 чел. — являются вожатые. Вожатые — это студенты из г. Тобольска, Тюмени, Кургана, Челябинска в возрасте от 18 до 22 лет. Вожатые осуществляют работу с детьми разного возраста, способствуют развитию и деятельности детского коллектива. Они являются основными объектами профессиональной деятельности организации. Для успешной работы и комфортному взаимодействию в реализации миссии организации, возникает потребность адаптировать вожатых к культуре детского загородного центра санаторного типа. На практике очень важно, чтобы вожатые придерживались сложившейся корпоративной культуры детского загородного центра санаторного типа. А именно, для вожатого важно наличие таких качеств как будущего педагога как наличие педагогического мастерства, педагогического такта, профессиональной этики и профессионализма. Соблюдение норм поведения, которые приняты в детском загородном центре санаторного типа, поддержание педагогического такта вожатого и внешнего вида — все это характеризует отдельные аспекты корпоративной культуры и имиджа детского загородного центра санаторного типа. В некоторых ситуациях разница в возрасте между вожатыми и детьми составляет два-три года, однако, вожатому необходимо вести себя уже как взрослому и не забывать, что он уже работает, а работа с детьми — это большая ответственность. Поэтому некоторые аспекты изучения первичной адаптации нового сотрудника как процесса усвоения организационной культуры в условиях детского загородного центра

санаторного типа актуальны и сегодня. Данное обстоятельство послужило выбором темы магистерской диссертации.

При адаптации временных сотрудников в условиях загородного лагеря к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь» у специалистов отдела кадров возникают трудности. Основные проблемы связаны с непринятием в коллективе временных сотрудников в условиях загородного лагеря, нежелание временных сотрудников в условиях загородного лагеря работать с детьми, непонимание временными сотрудниками в условиях загородного лагеря определенных аспектов работы.

Обозначенные проблемы вызывают затруднения для временных сотрудников в условиях загородного лагеря при адаптации к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь». При адаптации временных сотрудников в условиях загородного лагеря к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь» затрагиваются профессиональная, психофизиологическая, социально-психическая и организационная стороны. Кроме обозначенного, затрагиваются общественное, материальное, жилищно-бытовое, экономическое и культурно-бытовое направления адаптации временных сотрудников в условиях загородного лагеря. Как показывает практика деятельности отдела кадров АНО ОСООЦ «Витязь», процесс адаптации принимаемых сотрудников в условиях загородного лагеря, в том числе временных сотрудников, — это необходимое звено кадровой политики АНО ОСООЦ «Витязь». Каждому временному сотруднику необходимо принять сложившиеся требования АНО ОСООЦ «Витязь», которые связаны с режимом труда и отдыха, положений, должностных инструкций, приказов, распоряжений администраций. Поэтому, остается актуальным вопрос рассмотрения и изучения отдельных аспектов адаптации временных сотрудников в условиях загородного лагеря и при складывающихся общественных отношениях.

Вопрос по адаптации сотрудников и корпоративной культуре организации сейчас достаточно изучен в литературе. При исследовании проблем корпоративной культуры М. Д. Сметанина обратила внимание на

предпосылки появления учений о корпоративные культуры. На зарождение основ корпоративной культуры обратил внимание в своих работах и В. А. Крылов, А. Л. Борисенок, А. Ю. Вонсовская. Специфические характеристики определения «корпоративная культура» выделили в своих научных разработках Н. С. Иващенко, Д. А. Деушева, О. М. Демидова, Ю. А. Ермолов, Л. А. Макорина, М. В. Максименко. А. И. Гордеев видит взаимосвязь процесса постановки управления корпоративной культурой и основными бизнес-процессами в управлении. Т. А. Мясникова выделила положительные тенденции развития корпоративной культуры российских организаций и предприятий; аналогичным вопросам задалась и А. В. Михайлина. При характеристике видов корпоративной культуры А. Г. Ковалев были выделены основные тенденции, связанные с развитием общественных отношений. Е. А. Ставропольцева рассматривала основные теоретические положения, касающиеся вопросов адаптации сотрудников. Ю. А. Ермолов представил структурную модель взаимодействия системы управления персоналом и корпоративной культуры организации, которая отражает основные направления адаптации сотрудников. Е. В. Звонова, В. В. Серякова выделили основные этапы адаптации молодых специалистов в организации. М. Е. Чадукова, И. Г. Шадская выделили основные формы адаптации. К. И. Шапкина провела сравнительный анализ адаптации нового сотрудника. Методы адаптации были также рассмотрены в работах С. А. Щербия, Р. Ф. Гайдая.

В работах авторов большое внимание обращено на теоретические предпосылки изучаемой темы магистерской диссертации, на особенности корпоративной культуры организаций различных форм собственности, проблемы адаптации новых сотрудников к корпоративной культуре, т.е. рассмотрены вопросы, касающиеся темы настоящей магистерской диссертации. К примеру, изучив литературу в сети Интернет, а именно, сайты крупных организаций программы по адаптации сотрудников, определено, что в них рассматривается период адаптации от 6 месяцев до 3 лет.

Проблема.

В условиях загородных центрах продолжительность работы водителя составляет 21 день. И период адаптации, существенно сокращается. При этом, в литературе практически отсутствует материал, касающийся вопросов краткосрочной адаптации сотрудников, что очень важно для осуществления организационных моментов в детских загородных центрах санаторного типа, для практики которых характерный постоянный сменный состав временных сотрудников, в частности, водителей, что вновь подтверждает актуальность выбранной темы магистерской диссертации.

Объект исследования – первичная адаптация нового сотрудника как процесс усвоения организационной культуры.

Предмет исследования — первичная адаптация нового сотрудника как процесс усвоения организационной культуры в условиях детского загородного центра санаторного типа.

Цель исследования: разработать и апробировать комплексную краткосрочную программу по адаптации временных сотрудников к корпоративной культуре детского загородного центра санаторного типа.

Задачи:

1. Проанализировать литературу, направленную на исследование адаптации временных сотрудников, с целью определения степени проработанности выбранной темы.

2. Составить набор методов психологического воздействия на временных сотрудников, чтобы уменьшить временной промежуток адаптации к культуре организации.

3. Разработать и апробировать краткосрочную программу адаптации временных сотрудников в педагогическом коллективе к корпоративной культуре организации (на примере АНО ОСООЦ «Витязь»).

4. Проанализировать полученные данные, дать рекомендации по дальнейшему использованию программы.

Теоретической базой стали работы, следующих ученых, занимавшихся вопросами изучения адаптации персонала в организациях: Е. А. Ставропольцева, Ю. А. Ермолов, Е. В. Звонова, В. В. Серякова, Е. Чадукова, И. Г. Шадская, К. И. Шапкина, С. А. Щербия, Р. Ф. Гайдая, а так же работы ученых, в которых рассматриваются вопросы формирования корпоративной культуры: М. Д. Сметанина, В. А. Крылов, А. Л. Борисенок, А. Ю. Вонсовская, Н. С. Иващенко, Д. А. Деушева, О. М. Демидова, Ю. А. Ермолов, Л. А. Макорина, М. В. Максименко, А. И. Гордеев, Т. А. Мясникова, А. В. Михайлина, А. Г. Ковалев.

Фактологическая база.

Исследование проводилось на базе АНО ОСООЦ «Витязь».

В исследовании приняли участие на всех этапах работы 220 человек.

Из них Руководящего состава — 7 чел., педагогического состава — 16 чел., технического персонала — 4 чел., хозяйственного персонала — 3 чел., временного состава (вожатых) — 40 чел., дети и подростки — 150 чел.

Практическая значимость. Результаты проведенной работы имеют значение не только для сотрудников педагогической службы и самой организации, но и для клиентов. Руководитель педагогической службы получит дорожную карту как адаптировать сотрудников, что приведет к снижению напряжения в коллективе при расширении штата, будут сформированы четкие требования норм и правил поведения к будущим кандидатам в педагогическую службу. В свою очередь, клиенту (ребёнку) будет оказана качественная услуга, соответствующая ценностям организации. Также результаты исследования могут быть использованы в практической деятельности психологов, заместителей директоров по воспитательной работе аналогичных организацией.

ГЛАВА 1. АДАПТАЦИЯ К КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ВОЖАТЫХ В ДЕТСКОМ ЗАГОРОДНОМ ЦЕНТРЕ

1.1. Корпоративная культура в организации: понятие и сущность

1.1.1. Понятие корпоративной культуры

В настоящее время интерес к такому явлению, как культура организации, значительно возрастает в связи с тем, что развитие данного феномена становится мощным фактором, сказывающимся на эффективности функционирования разного рода институциональных объединений, такого мнения придерживается и М. Д. Сметанина (Сметанина, 2018, стр. 64). Первые попытки изучения культуры организации были предприняты в первой половине XX века, однако и до сих пор происходит концептуализация этого явления. В частности, существует разное понимание соотношения понятий «организационная культура» и «корпоративная культура». В соответствующей литературе наличествуют исследовательские точки зрения, в которых данные понятия обосновываются как, а) равнозначные, б) пересекающиеся, а также в) находящиеся в отношении подчинения. Зарубежные исследователи в большинстве придерживаются позиции тождественности исследуемых нами понятий и склонны относиться к понятиям «организационная культура» и «корпоративная культура» как синонимичным. В дальнейшем, в работе используется понятие «корпоративная культура» (*прим. Автора*).

В. А. Крылов, сталкиваясь с проблемами темы исследования, обращает внимание на исторический характер формирования культуры, при этом подчеркивает важность точки зрения норм и ценностей, которые присущи были для советских организаций (Крылов, 2008, стр. 178). К примеру, чтобы поддерживать трудовую дисциплину в СССР, руководство организаций придавало большое значение идеологическому воспитанию. За счет грамотной институционализации общественных отношений в СССР поддерживались

однородность населения, трудовые и общие блага. Адаптация новых сотрудников к корпоративной культуре организации в СССР достигалась за счет упора на пример ударной работы сформировавшегося коллектива. Однако, при ГУЛАГе, для заключенных были созданы нечеловеческие условия, поэтому у людей сформировалась ненависть к трудовой деятельности. Заключенные того времени либо пассивно повиновались и выполняли определенные трудовые обязанности, либо отказывались работать, что являлось вызовом к сложившейся системе управления. Обостренно противовес идеологическому и подневольному труду характерен для 1928-1956 годы. При дальнейшем развитии управленческих отношений в советских организациях, в том числе с учетом психологии специалистов в определенной сфере деятельности, наблюдается также повседневное противопоставление идеологического и подневольного труда: характерно наличие пламенных речей о труде, выполнение плановых показателей, что отвлекало работников от участия в беспорядках, лишним размышлений и усилий. Основы тэйлористского управления были определены идеологией, которая опиралась на использовании низких заработных плат работников основных сфер деятельности, и приводили к ослабеванию дисциплины и снижению качества выполняемых трудовых обязанностей. Согласно теории Тейлора, работники основных сфер деятельности соглашались на относительно низкий уровень жизни, в замен государство предоставляет постоянную работу слабой интенсивности. Однако, на практике, теория исследователя не оправдалась, при этом, мотивация к труду часто сопровождалась властным подчинением. Характерно импульсивное производство определенных видов товаров и продукции, так как необходимо было фактически показатели подгонять под запланированные. Планы выполнялись, качество продукции и товаров повышали их объем. С 1991 года эффективные показатели хозяйственной деятельности предприятий и организаций стали определяться показателями рентабельности, что привело к расширению конкуренции, которая была выражена качеством, сроками, разнообразием продукции, товаров, услуг, работ, а также количеством и

скоростью инноваций. В СМИ широкое распространение получили ценности глобальной культуры, имеющие англосаксонское происхождение, а научные издания расширили публикации переводных учебников по теории и практике менеджмента. Особое влияние оказала окружающая среда, которая подчеркнула непредсказуемость и силу управленческих, экономическим и юридическим навыкам. Характерен отказ властных структур от управления предприятиями и организациями, а их руководство было не готово управлять самостоятельно. Поэтому, организации и предприятия или реструктуризировались, или ликвидировались.

По мнению А. Л. Борисенок, вопросы поддержания корпоративной культуры являются относительно новыми и мало изученными в теории управления России и за рубежом (Борисенок, 2006, стр. 127). К примеру, исследователи и научные деятели США обратились к данной проблеме лишь с 80-90-х годов, российские ученые – позже. Интерес к изучению вопросов корпоративной культуры был определен запросами руководителей и специалистов в различных областях знаний, от ряда организаций и предприятий поступали реальные заказы о проведении определенных исследований, касающиеся управления корпоративной культурой. В целом культура выступает как качественное состояние социальных явлений (духовных и материальных), возникающих в обществе и не встречающихся в природе. Она является способом духовно-практического освоения действительности на устойчивой ценностно-нормативной основе и регуляции взаимодействий, интеграции индивидов в общество. При этом культура общности складывается из отдельных фактов поведения на основе характерных для нее образов мыслей и образцов действий.

При этом, А. Ю. Вонсовская добавляет, что корпоративная культура, как и любая другая, базируется на устойчивых мифологических основаниях и не может быть изменена любыми формальными способами (Вонсовская, 2016, стр. 33). Обычно она просто описывается и подтягивается под бренд. Западные традиции организации бизнес — процессов основываются на этом принципе.

То есть, на рынке возникает определенная потребность и под эту потребность структурируется бренд, только после этого берется кредит и организуется производство. В результате структура производства диктует определенную форму поведения сотрудников и называется корпоративной культурой.

Н. С. Иващенко, Д. А. Деушева подчеркивают, что существует множество различных определений понятия «корпоративная культура», в которых отражены основные характерные черты культуры в организации (Иващенко, 2016, стр. 245). Корпоративную культуру современной корпорации следует трактовать как совокупность идей, ценностей и норм поведения, построенных на творческом, компетентном, эффективном и ответственном взаимодействии с внутренними и внешними участниками бизнеса.

Термин «корпоративный» рассматривается Н. С. Иващенко и Д. А. Деушевой как «объединяющий, связующий», а «корпорация» — в качестве формы организации трудовых общностей со своими специфическими признаками (Чернец, 2009, стр. 162). Корпоративная культура — это не только культура корпораций, данное понятие может применяться к другим организациям. Можно сказать, что корпоративная культура — это образ жизни, мышления, действия коллектива, отсюда она представляется как всепроникающее явление, непосредственно влияющее на жизнь организации в целом. Можно считать, «душой» организации является корпоративная культура.

Организационная культура влияет на выбор стратегии, постановку целей и выбор средств их достижения, на определение критериев развития и оценки результатов деятельности организации, на формирование подходов к разрешению сложных ситуаций, такой точки зрения придерживается О. М. Демидова (Демидова, 2018, стр. 138). Корпоративная культура исследуется такими науками, как социология, менеджмент, этика, деловой этикет, культурология и многими другими. Исследования направлены на изучение особенностей деловой сферы, а также факторов, влияющих на неё. О. М. Демидова обращает внимание на мнение Эдгара Шейна, который под

корпоративной культурой понимает «комплекс базовых предположений, изобретённый, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации внутренней интеграции, функционирующий достаточно долго, чтобы подтвердить свою состоятельность, и передаваемый новым членам организации как единственно правильный» (Демидова, 2018, стр. 138). О. М. Демидова ссылается также на мнение А. Н. Крылова, который в работе «Корпоративная идентичность для менеджеров и маркетологов» особое внимание уделяет корпоративной философии и корпоративной культуре (Демидова, 2018, стр. 138). А. Н. Крылов считает, что корпоративная культура — это совокупность идей, ценностей, общепризнанных моделей и норм поведения, присущих конкретной организации; совместный опыт членов организации, формирующийся в ходе коллективной деятельности и выраженный как материальными, так и духовными формами.

Ю. А. Ермолов под культурой корпорации понимает реализацию основных ценностей, через манеры поведения, точки зрения, позиции. Культура организации рассматривается через ценности, которые выражены в кадровой политике и организационной структуре, оказывая на них свое влияние (рисунок 1) (Ермолов, 2012, стр. 83).

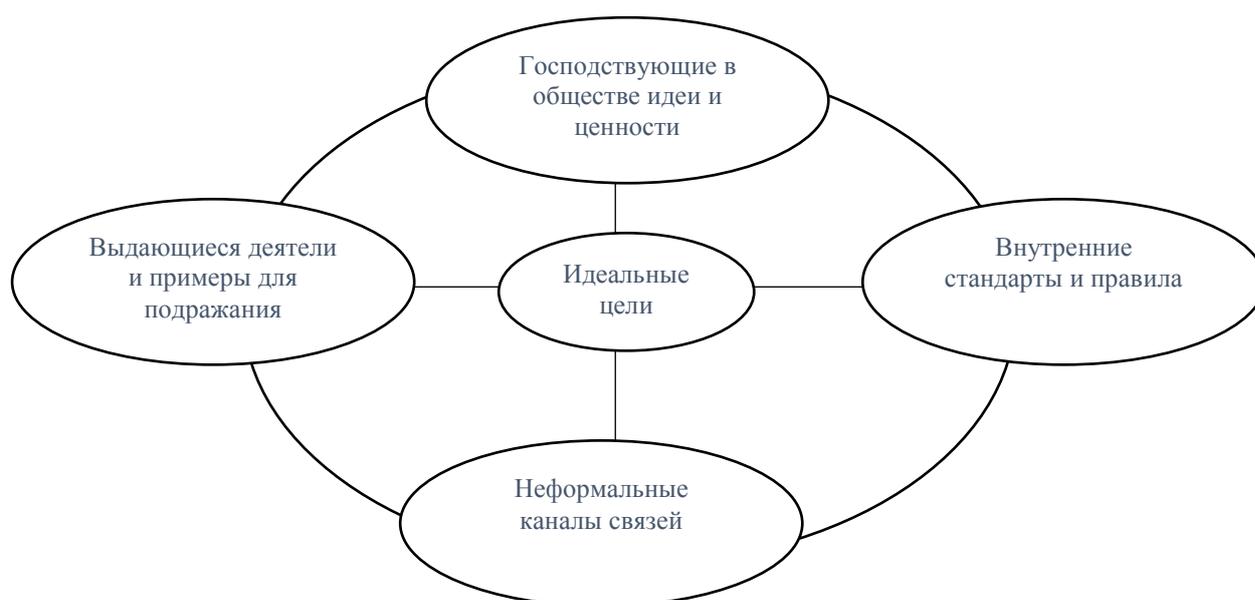


Рисунок 1 — Иллюстрация понятия «корпоративная культура» (Ермолов, 2012, стр. 83)

Л. А. Макорина под корпоративной культурой рассматривает организационно-психологическую среду жизнедеятельности сотрудников организации (Макорина, 2011, стр. 164). Она проявляется на уровне отдельной личности, группы и организации в целом в структуре мотивации и в стандартах поведения, в стиле управления, организационных управленческих процедурах. Она оказывает влияние на эффективную работу сотрудников и организации в целом, на доминирующие отношения работников к организации, результатам деятельности и сотрудниками, а также на уровень развития групповых отношений.

На уровне личности происходит формирование ценностей, норм, паттернов организационного поведения, единых или сходных для всех сотрудников организации; происходит изменение структуры мотивации сотрудников организации.

А. С. Антонова полагает, что на практике корпоративная культура состоит из набора символов, ценностей, традиций, совместных подходов сотрудников организации (Антонова, 2014, стр. 15).

М. В. Максименко выделяет определенный ряд функций корпоративной культуры, которые представлены далее (Максименко, 2014, стр. 127):

1. Охранная функция - заключается в создании преград, защищающих компанию от негативных внешних воздействий;

2. Интегрирующая функция — укрепляет в организации систему социальной стабильности. Корпоративная культура — это социальный клей, который объединяет организацию, соблюдая свойственные для нее шаблоны поведения;

3. Регулирующая функция — средство которое контролирует и формирует воспитание и модель поведения, подходящие для организации;

4. Адаптивная функция проявляется приверженности всех сотрудников к организации;

5. Ориентирующая функция деятельности компании и ее сотрудников направляет в необходимое направление;

6. Мотивационная функция — в дела организации увеличивает преданность ей и вовлеченность;

7. Функция имиджа организации, создает индивидуальный имидж организации.

А. И. Гордеев считает, что процесс постановки управления корпоративной культурой должен проводиться по аналогии с другими бизнес-процессами на основе общих, частных и ситуационных принципов, которые связаны между собой, поэтому только их комплексное применение обеспечивает успех функционирования и развития корпоративной культуры как целостной системы (Гордеев, 2009, стр. 115). Общие принципы (системность, целостность, совместимость элементов целого, непрерывность, принцип развития) раскрывают само построение процесса управления культурой в компании. Частные принципы призваны конкретизировать организацию управления корпоративной культурой в организациях как социально-экономических системах, имеющих свои особенности. К ним относятся принципы (Гордеев, 2009, стр. 115):

— структурные (единство цели и руководства при управлении корпоративной культурой, соотношение централизации и децентрализации), которые обеспечивают четкое взаимодействие между общими целями и задачами корпоративной культуры холдинга и его субкультур;

— процесса (социальной справедливости бизнеса, корпоративного духа), определяющие характер и содержание деятельности элементов холдинга, действующих в рамках определенной системы. К этой группе можно отнести также принцип итеративности (от лат. *iterativus* — повторный, многократный), предполагающий определенную последовательность операций, использование методов оценки предварительных, промежуточных и конечных результатов; конечного результата (порядок, стабильность, инициатива), которые определяют оптимальные характеристики нормативной составляющей

культуры, обеспечивающие непротиворечивость целей развития его участников.

Действия ситуационных принципов обусловлены складывающейся обстановкой или особым характером деятельности организации, например, принципы, регламентирующие аспект социального взаимодействия организации. В эту группу входят принципы: полифункциональности, соответствия целей и средств взаимодействия, скалярный, проявляющийся в иерархической многоуровневой структуре корпоративной культуры холдинга.

Т. А. Мясникова отмечает ряд положительных тенденций развития корпоративной культуры российских организаций (Мясникова, 2012, стр. 91):

1) Сплочение трудового коллектива (установка в корпоративной культуре «только объединившись можно победить»). Усиление конкуренции и повышение агрессивности внешней среды часто вызывают в трудовых коллективах развитие «чувства локтя». Люди осознают, что только сообща они могут достигнуть поставленных целей. Возникает эффект синергии;

2) Из-за высокого уровня конкуренции большее внимание уделяется качеству и разнообразию товаров и услуг (установка в корпоративной культуре «чтобы развиваться, мы должны быть лучше всех»);

3) Предприятия чаще применяют методы нематериального стимулирования (установка в корпоративной культуре «уважение очень важно, когда наступят лучшие времена, хорошие работники будут вознаграждены»);

4) Работники отстаивают свои права (установка в корпоративной культуре «раз терять нечего — пойдем до конца в поиске справедливости»);

5) Поиск новых форм и методов работы (установка в корпоративной культуре «только творчество и инновации помогут выйти из кризиса»).

К. А. Сальникова выделяет основную, даже уникальную, черту корпоративной культуры, которая определена развитием организаций или предприятий, численностью от двух и более человек, при этом желание или нежелание руководства здесь не учитывается (Сальникова, 2010, стр. 28). При этом, исследователь допускает возникновение риска появления негативных

последствий, которые будут являться последствием трансляции выбранного направления корпоративной культуры во внешнюю среду работниками организации, что будет вызвано появлением стихийными видоизменениями внедряемых правил культуры. Для избежания подобных последствий, руководству организаций и предприятий необходимо прилагать соответствующие усилия, которые определяют ключевые ценности управления, которые способствуют разработке мер, направленных на формирование норм корпоративной культуры. Поэтому, К. А. Сальникова определяет несколько этапов формирования корпоративной культуры (Сальникова, 2010, стр. 28):

— этап подбора кадров: трудоустройство специалистов соответствующего направления с учетом жизненных установок, которые определены ключевыми ценностями организации, что приводит к высокой лояльности работников и получению более высокой отдачи, в том числе эффективности трудовой деятельности;

— формирование команды: формирование группы специалистов соответствующего профиля, которых объединяет стремление достичь поставленную цель и определенные задачи, что вызвано наличием большого потенциала, в отличие от коллектива, который связан необходимостью взаимодействия в определенных рамках выполнения трудовых обязанностей. Поэтому, командообразование — это длительный по времени и сложный по своей сути процесс, в котором большая организационная роль отводится психологам. К примеру, при помощи использования определенных методических разработок, основой которых является проведение тренингов по командообразованию;

— обучение новых сотрудников: независимо от сферы деятельности организации или предприятия определяется ее функционирование на рынке, посредством чего накапливаются определенные необходимые знания управления такой организацией или предприятием. Построение грамотной корпоративной культуры позволит накапливать в дальнейшем полученные знания управления с целью дальнейшего использования. Накопленные знания определяются

решениями управленческих задач, стандартными алгоритмами работы, которые используются с целью ускоренного управления рабочими процессами. Обучение новых сотрудников проводится на основе формирования сводов и норм корпоративных правил, которые выражены этическими и деловыми нормами и которые являются обязательными для соблюдения всеми сотрудниками организации или предприятия;

— использование атрибутивных норм корпоративной культуры в повседневной хозяйственной деятельности организации или предприятия, что определено маркетинговой или рекламной политикой, деловым общением;

— мониторинг состояния корпоративной культуры: получение возможности получить сведения о динамическом развитии культуры. При возникновении резких отклонений от тенденции развития результаты мониторинговых данных позволяют найти и устранить возникающие причины, вызывающие нарушение установленного баланса корпоративной культуры.

А. В. Михайлина отмечает, что концепция формирования корпоративной культурой определена картиной новой формы управления организациями и предприятиями, выраженной поведением, которое формирует внутреннюю культуру и определяет внешние позиции управления, миссию и философию, нормы корпоративного кодекса, имиджа, фирменного стиля, что активизирует рост успеха и прибыли, развивающиеся в постоянно меняющейся динамике конкурентных сред (Михайлина, 2013, стр. 118). При доминирующем положении определяется «духовный» менеджмент, который направлен на формирование единой системы качественных ценностей, правил корпоративного поведения, мотивации и соучастия сотрудников, определяющие особенности управления человеческими ресурсами, или так называемый «культурный капитал», от чего в последующем зависит экономический успех. Поэтому корпоративная культура — это наиважнейшая задача управления современными организациями и предприятиями: определяет стратегическое направление, которое определено развитием организационно-

управленческих, социально-трудовых и общественных отношений, которые выступают ядром эффективности деятельности хозяйствующего субъекта.

Таким образом, поддержание корпоративной культуры является бесценным ресурсом детского загородного центра санаторного типа, т.к. — это эффективное средство управления сотрудниками организации и незаменимый маркетинговый инструмент. За счет развитой культуры формируется имидж детского загородного центра санаторного типа, что позволяет поддерживать процесс усовершенствования бренда детского загородного центра санаторного типа. При усовершенствовании и поддержании бренда детского загородного центра санаторного типа открываются современные реалии рынка выбранного направления оказания услуг, при помощи которого достигаются поставленные цель и задачи руководства детского загородного центра санаторного типа, в том числе за счет клиентоориентированности, узнаваемости и открытости. При изучении теоретических положений, касающихся корпоративной культуры, в настоящей магистерской диссертации обращено внимание на виды корпоративной культуры, что более подробно отражено в следующем параграфе.

1.1.2. Виды корпоративной культуры

Корпоративная культура — это стиль поведения, который принят в организации, подчеркивает Э. А. Дударова (Дударова, 2017, стр. 87). Корпоративная культура представляет собой систему нематериальных детерминантов, которые определяют действия каждого из сотрудников организации. Корпоративную культуру можно классифицировать как однородную (всеми сотрудниками принимаются те ценности, нормы и убеждения, которые приняты в организации) и разнородную (часть сотрудников пропагандирует нормы и ценности, которые отличаются от принятых в организации) корпоративной культуре. Также корпоративная культура классифицируется как сильная и слабая. Для сильной корпоративной культуры характерно абсолютное принятие ее всеми новыми сотрудниками.

Слабую корпоративную культуру любой работник может дополнять и изменять.

А. Г. Ковалев на современном этапе развития общества выделяет две тенденции в отношении развития типов корпоративных культур организаций (Ковалев, 2015, стр. 394):

— первый тип — это компания с сильным авторитарным лидером, который гибко реагирует на изменения во внешней среде, переносит господствующие там принципы в корпоративную культуру, решения принимает исходя из краткосрочных, субъективных целей. Такой тип может эффективно работать при небольших масштабах бизнеса;

— второй тип — это глобальный бизнес. Ориентированный на долгосрочное развитие. С высоко профессиональным управленческим составом, опирающимся на гармонию взаимоотношений внутри организации, умение работать в команде, творческий подход к решению проблем. Хотелось бы, чтобы в качестве национальной модели организации закрепился именно второй вариант, победив тенденцию развития фирм по образцу полной автократии.

В. Н. Киселевым выделено несколько видовых особенностей, характеризующие корпоративную культуру организаций и предприятий. Обозначенные им характеристики связаны непосредственно с целенаправленным апеллированием между относительным признаком и самим видом корпоративной культуры, поэтому В. Н. Киселев выделил следующие положения (Киселев, 2014, стр. 220):

I. На формирование обозначенных далее видов корпоративной культуры влияет сложившийся основной стиль управления организацией или предприятием:

1. При авторитарном (или директивном) виде корпоративной культуры упор делается на централизацию власти, строгую служебную иерархию, тотальный контроль над сотрудниками. К мнению коллектива особо не

прислушиваются; решения принимает единоличный руководитель или узкий круг руководства;

2. При либеральном (или попустительском) виде корпоративной культуры отсутствует активное участие руководства организации или предприятия в управлении коллективом. При возникновении внутренних управленческих проблем руководство старается занять нейтральную позицию;

3. При демократическом (или коллегиальном) виде корпоративной культуры характерно присутствие рационального распределения обязанностей, которые выполняют в последующем все члены коллектива;

II. При таком отличительном признаке как уровень стабильности (или устойчивости) корпоративной культуры формируются следующие виды:

1. Стабильный вид корпоративной культуры: характеризуется постоянством и предельной четкостью принимаемых норм поведения с учетом традиций и правил поведения, которые являются основными элементами организационной культуры;

2. Нестабильному виду корпоративной культуры присуща нестабильность при управлении всей системой организации или предприятия. Здесь отсутствуют четкие и единые нормы и правила поведения, характеризуется избирательным отношением к разным членам коллектива;

III. При учете степени соответствия между личными и общественными интересами в организации или на предприятии отличительным признаком являются ниже обозначенные виды:

1. Для интегрированного вида корпоративной культуры характерен сплоченный коллектив, где большая часть сотрудников искренне поддерживают и разделяют принятые в организации или на предприятии элементы закреплённой организационной культуры;

2. Дезинтегрированный вид корпоративной культуры определен тем, что взгляды коллектива организации разобщены, основная часть сотрудников высказывают недовольства тем, что в организации или на предприятии приняты определенные нормы и правила поведения.

А. А. Шкунова, С. А. Колода в корпоративной культуре управления выделяет разные качественные уровни отношений (Шкунова, 2014, стр. 24):

- 1) Контакт лишь как момент связи между ними;
- 2) Контакт — коммуникации — установление путей прохождения информации от участников ведения переговоров, которые могут быть «проходимыми», проводящими информацию при условии интереса к личности;
- 3) Контакт — коммуникация — общение;
- 4) Контакт — коммуникация — общение — отношение.

Последний, более глубокий, уровень взаимодействия, который в полной мере соответствует современным целям управления в организации и составляет своеобразный алгоритм работы с персоналом. Качественное его отличие в том, что у сотрудников формируется свой взгляд, позиция, он выражает свое миропонимание, выходит на творческий уровень работы, что является гарантией его непрерывного культурного роста, развития ценностных ориентаций. Осознанные качественные различия уровней взаимодействия, их взаимообусловленности и определенной иерархии в процессе управления дают возможность руководителям понять содержательную, смысловую наполненность категории «отношение» и последовательно строить процесс управления в соответствии с целями и задачами организации, учитывая уровни отношений как необходимое условие формирования корпоративной культуры организации.

В. А. Макеев отмечает, что в успешно работающих организациях существует собственная культура, которая приводит их к достижению положительных результатов (Макеев, 2010, стр. 71). Корпоративная культура позволяет отличать одну организацию от другой, создает атмосферу идентифицированности для членов организации, генерирует приверженность целям организации; укрепляет социальную стабильность; служит контролирующим механизмом, который направляет и формирует отношения и поведение работников.

Л. Л. Тонышева, О. Н. Кашина, О. С. Фендич на протяжении многих лет ученые не просто изучали понятие корпоративной культуры, но и пытались выделить различные виды и типы культур (Тонышева, 2008, стр. 53). Систематизация подходов к изучению видового многообразия корпоративной культуры позволила авторам выделить следующие ее виды согласно различным критериям классификации (Тонышева, 2008, стр. 53):

1. Управленческая сущность корпоративной культуры:

— открытая корпоративная культура, характеризующаяся свободой обмена мнениями, развитой системой коммуникации, полнотой информированности сотрудников о решаемости управленческих проблем, пониманием взаимозависимости в компании, организационной ясностью и прозрачностью деловых отношений;

— закрытая корпоративная культура, отражающая затрудненный обмен мнениями, заблокированные и суженные каналы информации, сложное понимание взаимозависимости сотрудников и подразделений, интерес к решению собственных индивидуальных проблем в ущерб общеорганизационным целям.

2. Проявление корпоративной культуры:

— субъективная культура исходит из разделяемых работниками образцов предположений, веры и ожиданий, а также из группового восприятия организационного окружения с его ценностями, нормами и ролями, существующими вне личности. Сюда относится ряд элементов символики, особенно ее «духовной» части: герои, мифы, истории об организации и ее лидерах, организационные табу, обряды и ритуалы, восприятие языка общения и лозунгов. Субъективная культура служит основой формирования управленческой культуры — стилей руководства и решения руководителями проблем, их поведения в целом;

— объективная культура. Ее обычно связывают с физическим окружением, создаваемым в организации: здание и его дизайн, место расположения, оборудование и мебель, цвет и объем пространства, удобства,

кафетерий, комнаты приема, стоянки для автомобилей и сами автомобили. Все это в той или иной мере отражает ценности, которых придерживается данная организация.

3. Субкультурные позиции в организации:

— «мягкая» корпоративная культура. В компании преобладают персонализированные отношения, основанные на личных симпатиях, применяется демократический стиль руководства, приветствуется инициатива работников, каждый из них имеет перспективы для карьерного роста;

— «жесткая» корпоративная культура. В организации доминирует формализм в отношениях между сотрудниками, применяется авторитарный стиль руководства, инициатива работников не ценится, а сами они не ассоциируют себя с компанией, работая только ради зарплаты.

4. Уровни корпоративной культуры:

— корпоративная культура фирмы. Организация характеризуется развитой атрибутикой корпоративной культуры, ориентацией на получение прибыли, завоевание и удержание позиций на рынке, патриотизмом и наличием командного духа;

— межкорпоративная культура. Ее отличает открытость, готовность к изменениям. Корпоративная культура компании толерантна к другим культурам, их ценностям, нормам и атрибутам;

— культура бизнеса. Она отражает готовность организации к социальному партнерству, взаимную корреляцию корпоративной культуры отдельной компании и общественных ценностей в целом.

В. А. Макеев отмечает, что в успешно зарекомендовавших себя организациях и на предприятиях сложена собственная корпоративная культура, которая способствует достижению положительных хозяйственных результатов (Макеев, 2010, стр. 71). За счет корпоративной культуры прослеживаются различия в управлении между организациями и предприятиями различных форм собственности, формируется атмосфера идентифицированности для коллектива, которые заинтересованы в достижении поставленных цели и задач

в управлении; укрепляется социальная стабильность. За счет корпоративной культуры формируются деловые отношения и поведение сотрудников внутри организации или предприятия.

Л. Л. Тонышева, О. Н. Кашина, О. С. Фендич несколько лет потратили на изучение сущности корпоративной культуры, выделяя тем самым отдельные виды и типы рассматриваемого понятия (Тонышева, 2008, стр. 53). Систематизировав различные подходы, авторы пришли к единому мнению и привели критерии формирования следующей классификации видов корпоративной культуры, которая представлена далее по тексту магистерской диссертации (Тонышева, 2008, стр. 53):

1. Управленческая характеристика корпоративной культуры:

— открытая корпоративная культура: характерно наличие свободы обмена мнениями, развитая система коммуникаций, полнота информированности коллектива о решаемых управленческих проблемах, осознание взаимозависимости в организации между ее членами, т.е. коллективом; организационная ясность и прозрачность деловых отношений;

— закрытая корпоративная культура: характеризуется затрудненным обменом мнениями участников организации; наличие заблокированных и суженных каналов информационных ресурсов; сложность во взаимопонимании между сотрудниками и структурными подразделениями; ущерб общеорганизационным цели и задачам появляется из-за интереса членов коллектива к разрешению личных проблем;

2. Проявление корпоративной культуры:

— субъективная культура: сотрудниками принимаются организационные предположения, вера и ожидания, в том числе групповое восприятие членов коллектива с учетом его ценностей, норм и ролей. Авторы выделяют здесь ряд символических элементов, в особенности, касающиеся ее духовной части: герой, миф, история открытия и развития организации, лидеры организации, организационные запреты, традиции и ритуалы, язык передачи информации и общения. Субъективная культура — это своего рода основа, с помощью

которой формируется управленческая культура: определенные управления как внутри организации, так и внешние вопросы управления;

— объективная культура: характерно физическое окружение, которое подчеркивает стиль управления организацией: административные и производственные здания и сооружения, внутренний и внешний дизайн, место расположения, используемое оборудование и инвентарь, цветовые гаммы, объемные пространства, гаражные сооружения и автотранспорт. Обозначенные особенности характеризуют закрепленные в организации ценности, которых придерживается руководство организации.

3. Субкультурные характеристики организации:

— «мягкая» корпоративная культура: характерно преобладание персонализированных отношений, которые формируются за счет личных симпатий, присутствуют признаки демократического стиля управления, поддерживается инициатива сотрудников, каждому предоставлена возможность построения карьеры;

— «жесткая» корпоративная культура: характерны формальные отношения внутри коллектива между сотрудниками, наличие авторитарного стиля управления организацией, опровергается инициатива сотрудников, которые выполняют свои трудовые обязанности только с целью получения заработной платы.

4. Уровни корпоративной культуры:

— корпоративная культура: развита атрибутивная корпоративная культура; члены организации (т.е. ее сотрудники) ориентированы на получение прибыли, заинтересованы в укреплении рыночных позиций на рынке выбранной сферы деятельности, патриотизм и наличие командного духа;

— межкорпоративная культура: наличие открытости и готовности к динамическим изменениям в управлении организацией, что подчеркивает ее толерантность по отношению к культуре, ценностям, нормам и правилам поведения членов коллектива как внутри организации, так и за ее пределами, а также наличие других атрибутов;

— культура бизнеса: определена готовностью членов организации поддерживать условия социального партнерства, взаимной корреляции корпоративной культуры как внутри организации, так и корпоративной культуры других организаций, в том числе общественных ценностей в целом.

В. А. Макеев в своих научных статьях выделил сильную и слабую культуры (Макеев, 2010, стр. 71). Для сильной культуры характерно наличие главных установленных ценностей организации, которые интенсивно получают поддержку как со стороны руководства, так и со стороны коллектива, в некоторых случаях даже со стороны властных структур, четко закреплены в локальных документах организации и широко применяются на практике. С увеличением числа сотрудников организации, поддерживающих принятые нормы и ценности управления, а также признающих их важность и приверженность, становится сильнее и корпоративная культура. Вновь созданные организации, или организации, где наблюдается постоянная ротация мнений среди коллектива имеют слабую культуру. У членов таких организаций недостаточно совместного опыта, который способствует формированию общепринятых ценностей. Следует учитывать, что не во всех зрелых организациях, где присутствует стабильный кадровый состав, имеется сильная культура, так как основные корпоративные ценности не всегда поддерживаются коллективом.

Также В. А. Макеев выделил в своих научных изданиях следующие виды корпоративных культур: предпринимательская корпоративная культура, государственная организационная культура, корпоративная культура лидера, корпоративная культура при работе с коллективом (Макеев, 2010, стр. 72). Руководство всегда старается добиться стабильности и эффективных показателей деятельности, что определяется адекватности современных требований к культуре управления. За счет регулярных формализованных процессов обеспечивается стабильность и эффективность деятельности организации, когда руководство организации акцентирует внимание на необходимости централизации в принятии управленческих и корпоративных

решений, и сдерживает индивидуальные инициативы. При ослаблении контроля и поддержке индивидуальной инициативы со стороны руководства, возрастает эффективность нерегулярных процессов. При этом, сильная корпоративная культура определена последовательностью поведения сотрудников организации, которые определяют четкое поведение внутри коллектива и следуют установленным нормам и правилам поведения. Высокая формализация формирует упорядоченность, предсказуемость и последовательность осуществления управленческих и корпоративных действий со стороны руководства организации. При сложившейся сильной культуре достигается положительный результат деятельности, ведение какого-либо документооборота не требуется. Также сильная культура является эффективной по сравнению с формальным структурным контролем. Поэтому, при укреплении позиций сильной корпоративной культуры организации снижается необходимость уделять внимание развитию формальным положений и правил управления поведением сотрудников.

В. А. Макеев также в культуре организации выделяет две производные составляющие (Макеев, 2010, стр. 72): 1) допущения и предпочтения тех, кто ее создал и развивает; 2) опыт, привнесенный последователями. Поддержание корпоративной культуры на определенном уровне зависит от трудоустроенных сотрудников, действий руководящего состава и используемых методов социализации.

Схожую типологию корпоративной культуры представили и В. А. Щуров, А. В. Комиссаров, которая классифицируется по следующим различным параметрам (Щуров, 2010, стр. 111). По количеству используемых критериев (наиболее часто встречаются двумерные типологии, которые изображаются в виде матрицы или системы координат), а также по количеству выделяемых типов (чаще всего выделяют четыре типа). Однако такой подход не позволяет делать содержательные выводы, сравнивать инструментальные возможности. В. А. Щуров, А. В. Комиссаров ссылаются также на мнение Е. А. Черных, который считает, что многообразие типологий может быть сужено, если

провести систематизацию на основании методологических принципов, которые заложены в самих типологиях (Щуров, 2010, стр. 111). Таким образом, все типологии можно разбить на четыре группы, в зависимости от того, на основании какого обобщенного критерия осуществляется типология. В качестве таких критериев выбраны:

1) Этнометрические (кросс-культурные) различия. Среди авторов типологий следует отметить Г. Хофстеде; Г. Минцберга; Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера; Ф. Клухона и Ф.Л. Штротбека, Г. Лейна, Дж. Дистефано и Н. Адлер; Ш. Шварца;

2) Ценности, отношения, личностные качества и особенности поведения. Авторами типологий выступают Манфред Ф.Р., Ке де Ври и Д. Миллер; С. Медок и Д. Паркин; Р.Р. Блейк и Д. С. Моутон; С.Г. Абрамова, И.А. Костенчук;

3) Система распределения власти, полномочий и ответственности. Авторами данных типологий являются Ч. Ханди; Р. Акофф; Д. Коул; Т.Ю. Базаров; Я. Хармс;

4) Организационно-функциональные параметры и особенности взаимодействия с внешней средой, где авторами являются М. Бурке; Т. Дил и А. Кеннеди; К. Камерон и Р. Куинн; Д. Зоненфельд; Л. Константин; Р. Гоффи и Г. Джонс; Л. Нельсон и Ф. Бернс; Л.И. Уманский.

При исследовании сущности и понятия корпоративной культуры в организации выделены основные характерные черты рассматриваемого явления, представлены подходы и точки зрения отечественных и зарубежных авторов. Таким образом, важно обращать внимание на особенности корпоративной культуры в коллективах, работающих с детьми.

1.2. Особенности корпоративной культуры в коллективах, работающих с детьми

На формирование и развитие корпоративной культуры в организациях, работающих с детьми, большое влияние оказывают и внешние факторы — та рыночная среда, в которой существует организация: на каком историческом

развитии находится общество, характер национальной ментальности, особенностей конкретной нации, культура ведения бизнеса, отношение общества к нему — каким общество и государство видит эффективный бизнес, государственные законы и постановления, регулирующие экономические «правила игры», достаточно больше влияние может оказывать религия и мода, особенно в тех сферах бизнеса, которые напрямую связаны с данными факторами (элитная одежда, сфера услуг, религиозные организации). Непосредственно корпоративную культуру можно представить в виде совокупности факторов, представленных в таблице 1 (Кочнев, 2015, стр. 5).

Таблица 1 — Системная модель корпоративной культуры

Факторы, влияющие на корпоративную культуру								
Постэкономическая Система	Позитивный корпоративизм	Национальная культура, Ментальность	Культура эффективного бизнеса	Профессиональная Культура	Конкурентная культура	Государственные законы, идеология	Религия	Мода
1	2	3	4	5	6	7	8	9
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА								
Элементы корпоративной культуры								
Миссия	Корпоративная философия	Корпоративный дух	Стиль руководства и лидерства	Корпоративное Управление	Корпоративная этика	Управление человеческими ресурсами	Имидж и репутация	Культура качества

Так как корпоративная культура важна для организации деятельности детского загородного центра санаторного типа, руководитель организации должен уделять вопросу формирования культуры особое значение. Для возможности ее формирования и развития управляющие должны уметь

оказывать влияние на изменения корпоративной культуры в желательном направлении путем анализа присущих ей функций, а именно (Петрова, 2014, стр. 344):

- формирование определенного имиджа организации, отличающего ее от любой другой;

- усиление чувства общности, вовлеченности в дела организации всех ее членов;

- усиление системы социальной стабильности в организации; корпоративная культура — это своего рода социальный клей, который помогает сплачивать организацию, обеспечивая соответствующие для нее стандарты поведения;

- возможность оптимизации процесса разработки и принятия управленческих решений путем признания факта существования определенной субкультуры в рамках «господствующей» культуры. Рассматривая корпоративную культуру в организациях, работающих с детьми, следует обращать внимание и на роль руководителя. Потому что, именно руководитель, успешно реализующий свои профессиональные функции, должен обладать определенными знаниями и умениями, руководствоваться этическими нормами, иметь навыки и способности эффективно управлять, преодолевать ограничения саморазвития (Петрова, 2014, стр. 349). Чтобы руководитель воспринимался как эффективный, он должен знать закономерности функционирования российского образовательного рынка, формы и методы мотивации людей, теорию организации и методы моделирования организационных структур хозяйствования, методы комплексного анализа результатов деятельности учреждения. Для успешного руководства необходимо нестандартно мыслить, находить решения в условиях высокой степени риска, осуществлять бизнес-проектирование, разрабатывать, корректировать и реализовывать бизнес-план, прогнозировать развитие учреждения с учетом потребностей образовательного рынка (индустрии детского отдыха), уметь владеть собой. Немаловажны личные качества руководителя: широкий

кругозор, профессионализм и творческий подход к работе, инициативность, изобретательность, уверенность в себе, целеустремленность, коммуникабельность, стремление работать в коллективе и с коллективом, самообладание, стрессоустойчивость, психологическая способность влиять на людей, ответственность, моральная надежность, внутренняя потребность к саморазвитию, вера в свои способности и успех. В своей деятельности руководителю необходимо соблюдать общепринятые нормы и правила: выполнять данные обещания и следовать сказанному слову, не манипулировать людьми, уметь воодушевлять, быть требовательным, но не оскорблять достоинство, проявлять воспитанность и хорошие манеры.

О. И. Габдулхакова, изучив монографию Э. Шейна «Организационная культура и лидерство», подчеркивает, что на складывание организационной культуры в организациях, работающих с детьми, несколько групп факторов влияния, придавая значение трудностям, с которыми организация сталкивается в развитии (Габдулхакова, 2011, стр. 44):

— трудности внешней адаптации, то есть все то, что связано с ее выживанием. Это, например, рынок, на котором надо найти свою нишу, занять позицию в конкурентной борьбе, построить отношения с клиентами. При успешном преодолении этих трудностей, компания способна достичь согласия по целям и средствам их достижения, задать критерии оценки результатов работы, может корректировать действия людей и направлений развития;

— трудности внутренней интеграции, формирования коллектива сотрудников. Для этого людям необходим опыт совместного решения проблем, разрешения конфликтов. Результатом этого может стать формирование общего языка и способов коммуникации, определение границ отдельных групп, фиксация правил и механизмов, определение норм межличностных отношений, формулирование важных для организации моментов ее идеологии и философии.

Реализация корпоративной культуры специалиста в организациях, работающих с детьми, осуществляется при помощи мероприятий и

объединений, деятельность которых направлена на формирование и поддержание сильной корпоративной культуры организации данной сферы, к ним можно отнести такие как (Павловская, 2008, стр. 47):

- 1) Создание педотрядов;
- 2) Деятельность волонтерских организаций;
- 3) Формирование научно-исследовательских центров;
- 4) Работа творческих лабораторий.

В организациях с сильными корпоративными культурами большая часть топменеджеров разделяет и последовательно реализует одни и те же ценности, поэтому новые сотрудники быстро адаптируются к ним и начинают им следовать (Васильева, 2018, стр. 46). Отмечается, что практически в любых фирмах возникает корпоративная культура, даже если для этого не предпринимается особых усилий со стороны руководства. Следовательно, особенно важно изучать связи корпоративной культуры и лояльности нового сотрудника, пользуясь психологическими переменными в индивидуальном подходе, а не с помощью анализа успешности деятельности фирм, особенностей лояльности нового сотрудника и корпоративной культуры, как это чаще всего делается в классических экономических исследованиях. Исследователи справедливо полагают, что эффективность организации и лояльность нового сотрудника связаны между собой, предлагая разные объяснительные модели этой связи. D. R. Denison представил интегрированную модель «культуры и эффективности» на основании следующих компонентов: вовлеченность членов организации; способность адаптироваться к новым обстоятельствам, сохраняя при этом свой основной характер; согласованность или сильная, четко определенная культура и четкая миссия, обеспечивающая направление и смысл деятельности. Лояльность нового сотрудника состоит из нескольких компонентов. Я. В. Берлизова предлагает рассматривать интегральную модель организационной лояльности нового сотрудника, включающую в конструкт лояльности удовлетворенность, идентификацию, вовлеченность, приверженность. Максимально сильным проявлением

лояльности предлагается считать именно приверженность организации как «состояние идентификации на уровне ценностей и ожиданий».

Далее в работе представлены некоторые элементы менеджмента, непосредственно связанные с корпоративной культурой (Герасимов, 2017, стр. 29):

1. Управление коммуникациями. Трансляция информации, исходя из которой состоится формирование корпоративных установок и ценностей, а также вырабатывается цельный образ компании в глазах сотрудников и клиентов, реализуется при помощи коммуникации между сотрудниками коллектива. Эффективнее всего в корпоративном управлении применять неформальные коммуникации, информация быстрее передается, чем по каналам формального сообщения; для запланированной утечки и распространения информации руководители организаций используют неформальные каналы коммуникаций. Корпоративная культура — феномен более неформальный, соответственно применение неформальных каналов является более эффективным;

2. Власть. Каждая административная деятельность — это оказание воздействия на деятельность людей, поведение, сознание. Существует несколько видов власти — основанная на вознаграждении, на убеждении, на манипулировании, на признании, законная, эталонная, экспертная, законная, экспертная, эталонная. В различных комбинациях современный управленец должен уметь использовать в своей работе все виды власти. Наивысшие показатели дают экспертная и эталонная виды власти;

3. Стиль управления, так как одним из источников формирования корпоративной культуры является поведение и отношение к деятельности организации представителей высшего руководства, которое зачастую подсознательно воспринимается подчинёнными как эталон;

4. Групповая динамика, так как важнейшей целью формирования корпоративной культуры является сплочение коллектива и подчинение его целям, ценностям и нормам организации. Для чего, в свою очередь, необходимо

правильно определить и организовать взаимодействие между формальными и неформальными группами в организации. Отношения между формальными и неформальными группами должны быть свободными, с тем, чтобы их интересы были учтены в деятельности организации;

5. С ответственностью предполагает заботу о каждом сотруднике — организацию питания, корпоративные мероприятия, тренинги, оплата лечения, дополнительные отпуска, привилегии.

Формирование культуры детского загородного центра санаторного типа во многом связано с понятием «корпоративной идентификации» (Бикметов, 2016, стр. 229). Корпоративное поведение как некий аспект корпоративной идентификации знания во многом определяется уровнем культуры взаимоотношений членов организации. Определение социальных целей организации, ее философии — важный нравственный выбор, базирующийся на системе ценностей самой организации. Разработка философии организации (миссии, видения, системы ценностей и норм) является первым шагом на пути к созданию новой корпоративной культуры. Духовный фокус, применяемый в качестве основного управленческого инструмента, способствует освоению членами организации единой системы ценностей, политики мотивации, правил поведения, сплачивающих их вокруг понятной общей моральной цели. Все элементы корпоративной идентификации знания характеризуются тесной связью между собой и синхронизированностью. В противном случае вся система знания просто утрачивает свой смысл, смысловую ориентацию. А смысловая ориентация знания выступает и целью, и ценностью в управлении корпоративной культурой. Определение социальных целей организации, ее философии — важный нравственный выбор, базирующийся на системе ценностей самой корпорации. У одних деловых организаций корпоративный дух зафиксирован документально (в регламентах, кодексах) в виде миссии, видения, основных направляющих корпоративных принципов и стандартов поведения, а у других существует на неосознанном уровне. Здесь необходимо указать на существующую проблему, связанную с эффектом рассогласования

между осознаваемыми ценностями и реальным поведением. Дело в том, что не все ценностные ориентации непосредственно влияют на поведение, а лишь те, которые доминируют, реально осознаны. Ценности регулируют поведение не напрямую, а оказывают влияние на жизненные и профессиональные стратегии личности и группы. В основание философии корпорации необходимо положить следующие принципы (Бикметов, 2016, стр. 230):

1. Формирование ценностной установки ответственного персонального и корпоративного поведения. Корпоративная ответственность основывается на личной ответственности работника, которая реализуется в виде осознания чувства долга, необходимости эффективного выполнения возложенных на человека обязанностей; оценки своих действий, их социальных и моральных последствий, понимания мер взысканий за уклонение от существующих норм; наложения санкций. Личность человека самоопределяется посредством свободы. Но свобода всегда основывается на моральной и социальной ответственности. Человек несет ответственность не только за свои поступки, но и за отдаленные последствия своих действий. Поэтому в обучении и воспитании нового сотрудника необходимо уделять особое внимание личностной составляющей нравственности, что является основой формирования ценностных установок;

2. Необходимо учитывать принцип самообучающейся организации, в которой способы действий, нормы жестко не заданы, а должны быть во многом определены самим участником. Самообучающаяся организация представляет собой организацию, внутри которой каждый сотрудник, проходя ситуации развития, занимает определенную профессиональную позицию и соответственно является носителем знания. Данное сообщество выступает единым целым, как открытая, развивающаяся система. Самообучающаяся организация обладает рядом признаков: расширение кругозора и избегание узкофункционального мышления; повышение личного профессионализма и увеличение вклада в деятельность организации, в результате чего развивается и вся организация; общее представление о будущем организации; командное

обучение, при котором его участники получают возможность обмениваться знаниями и идеями; наличие системного мышления, т. е. способности видеть взаимосвязь элементов системы и понимать необходимость обратной связи.

Таким образом, следует обратить внимание на особенности адаптации нового сотрудника к корпоративной культуре.

1.3. Адаптация нового сотрудника к корпоративной культуре

1.3.1. Этапы и критерии эффективности адаптации к корпоративной культуре

Как подчеркивает Е. А. Ставропольцева, адаптация нового сотрудника в организации, работающей с детьми, представляет собой многоаспектный процесс, состоящий из знакомства сотрудников с деятельностью организации и самой организацией (миссией, стратегией, политикой в отношении работников), включения специалиста в трудовой коллектив (Ставропольцева, 2011, стр. 173). Цели адаптации в организации, работающей с детьми, можно обозначить следующим образом: понимание новым сотрудником своих задач, должностных обязанностей, развитие навыка выполнения обозначенного круга обязанностей, повышение мотивации к труду через осознание собственной причастности к делам организации, понимание своей роли в успехе деятельности компании и проявление заинтересованности в улучшении дел организации. Разделяют первичную и вторичную адаптацию: если первичная адаптация предполагает первоначальное включение нового сотрудника в трудовую деятельность, то вторичная адаптация охватывает все последующие изменения в профессиональной биографии (переход на новую работу, изменение профиля деятельности организации). Можно выделить несколько видов адаптации нового сотрудника в зависимости от субъекта адаптации, отношений «субъект — объект», результата воздействия, сферы воздействия, уровня и степени завершенности процесса (таблица 2) (Ставропольцева, 2011, стр. 176).

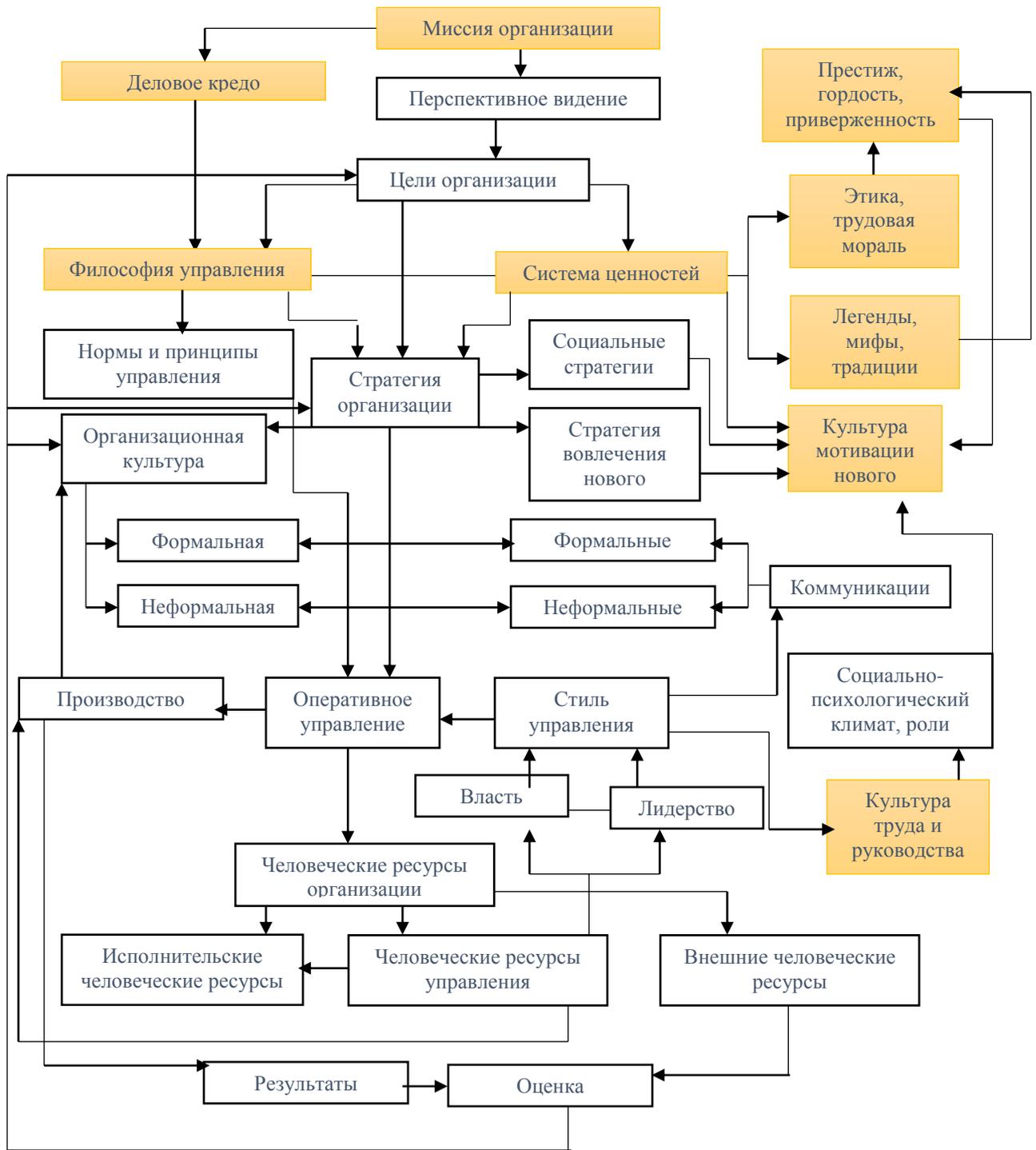
Таблица 2 — Критерии адаптации нового сотрудника

Критерий	Вид
1	2
Субъект адаптации	1. Работник (адаптация нового сотрудника к различным аспектам производственной и внепроизводственной жизни данной организации) 2. Организация (адаптация организации к новым сотрудникам в профессиональном и внепроизводственном аспектах)
Отношения «субъект - объект»	1. Активная адаптация (участник адаптации стремится воздействовать на среду с целью ее видоизменений) 2. Пассивная адаптация (участник адаптации не стремится к изменению трудовой среды, не оказывает на нее воздействия, выступает как пассивный объект адаптационных мероприятий)
Результат воздействия	1. Прогрессивная адаптация (на участника адаптации оказано благоприятное воздействие) 2. Регрессивная адаптация (адаптация, не способствующая развитию личности работника)
Сфера Воздействия	1. Адаптация к новой должности (введение в новую должность) 2. Адаптация к повышению в должности 3. Адаптация к понижению в должности 4. Адаптация к увольнению (адаптация увольняемых сотрудников, включающая поиск новых рабочих мест, организацию подготовки и переподготовки специалистов) 5. Реадаптация (адаптация новых сотрудников, приступивших к выполнению своих обязанностей после длительного перерыва - отпуска по уходу за ребенком, продолжительных командировок)
Уровень	1. Первичная адаптация (адаптация работников без трудового опыта) 2. Вторичная адаптация (адаптация работников, имеющих трудовой стаж)
Степень завершенности	1. Полная адаптация (характеризуется высокими показателями адаптации работника во всех ее аспектах) 2. Частичная адаптация (приспособление работника к отдельным аспектам трудовой деятельности) 3. Дезадаптация (сотрудник не приспособился ни к одному из аспектов работы в организации)

Учитывая выше отмеченные ключевые аспекты взаимодействия нового сотрудника и организации, а также элементы системы управления человеческими ресурсами и организационной культуры, в проводимом исследовании представлена модель взаимодействия системы управления новыми сотрудниками организации и организационной культуры для организации, предложенная Ю. А. Ермоловым (рисунок 2) (Ермолов, 2013, стр. 56).

О. М. Слесарчук подчеркивает, что корпоративная культура молодых специалистов может рассматриваться как выражение основных ценностей, правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и

групповых интересов, особенностей поведения молодых специалистов, стиля руководства, показателей удовлетворенности условиями труда, уровня взаимного сотрудничества (Слесарчук, 2009, стр. 125).



■ — элементы системы корпоративной (организационной) культуры

Рисунок 2 — Структурная модель взаимодействия системы управления персоналом и корпоративной культуры организации

О. М. Слесарчук выделяет следующие уровни корпоративной культуры (Слесарчук, 2009, стр. 125):

1) Образцы базовых предположений, которых придерживаются члены организации в своем поведении и действиях. Эти предположения связаны с видением окружающей индивида среды (группы, организации) и регулирующих ее переменных (природа, пространство, время, работа, отношения);

2) Символика (артефакты), посредством которой ценностные ориентации воспринимаются членами организации. Существует два профиля символов: высокий и низкий. К символам высокого профиля условно относят те, которые были созданы с целью формирования имиджа организации и ориентированы на потребителя и партнеров организации.

Зачастую первое впечатление у потребителей формируется на основе символов — логотип, лозунг, миссия, униформа. Символы низкого профиля являются более обыденным выражением того, как конкретно выполняется работа;

3) Ценности (или ценностные ориентации), которых может придерживаться индивид. Ценности ориентируют индивида в том, какое поведение следует считать допустимым или недопустимым, помогают индивиду понять то, как он должен действовать в конкретной ситуации. Ценность — это то, что значимо для человека, что ему дорого и важно, на что он ориентируется в своей деятельности. Ценности организации могут подразделяться на те, которыми организация владеет (разделяемые), и те, на которые она ориентируется (декларируемые).

Е. В. Звонова, В. В. Серякова определили, что в специальной литературе выделены четыре этапа адаптации молодого специалиста в организации (Звонова, 2015, стр. 44):

— первый этап — это время обучение студентов уже на старших курсах университета. Здесь влияет фактор социокультурной среды ВУЗа и внешняя профессиональная среда. Первый фактор влияет на усвоение основ

профессиональной культуры, а второй — на мотивацию к трудовой деятельности;

— второй этап начинается на первом году работы в организации. На этом этапе у молодого специалиста происходит первое взаимодействие и соединение с организационной средой компании. На первом году работы в организации у молодого специалиста начинается самоактуализация в профессии;

— третий этап характеризуется формированием поведенческих реакций, в данном случае защитных, для решения конфликтных ситуаций. Молодой специалист на втором году работы в организации отличается ростом квалификации и социальным опытом взаимодействия в коллективе;

— на четвертом этапе специалист свободно владеет профессией, то есть обладает профессиональной компетентностью, происходит сопоставление личных целей и цели организации, при этом на первый план выходит готовность молодого специалиста к выполнению своих профессиональных обязанностей. Указанные этапы проходят успешно при условии, если организация активно управляет, создает условия, при которых происходит развитие профессиональных компетенций до уровня, необходимого для исполнения новым сотрудником своих функциональных обязанностей на технологически необходимом уровне.

В. В. Шаполова заметила, что в свою очередь, корпоративные ценности представляют собой окружающие объекты (как внутри, так и вне организации), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации (Шаполова, 2013, стр. 213). На основе корпоративных ценностей вырабатываются нормы и формы поведения молодых специалистов в организации. Стремление к общим ценностям способно объединять молодых специалистов на предприятии, создавая мощную силу в достижении поставленных целей. Корпоративная культура, инициируя взаимодействие между социальной общностью (организацией) и новым сотрудником, направленное на освоение им ценностей организации, является функционально адаптивной средой. Специфика

корпоративной культуры проявляется через адаптационные свойства, которыми обладает каждая из ее функций: коммуникативная, ценностнообразующая, инновационная, деятельностная, персонифицирующая, познавательная, мотивирующая, мобилизационная, нормативно-регулирующая, стабилизирующая, интегративная. Следовательно, адаптационный механизм является одной из главных составляющих изучаемого понятия. Особый интерес к адаптивной функции корпоративной культуры вызван тем, что сквозь призму именно этой функции можно рассмотреть в целом ее влияние на изменение ситуации в организации. Проблемы адаптации исследуются в разрезе влияния социальной среды на поведение людей в социальных общностях и в межличностных коммуникациях. Адаптивная функция корпоративной культуры логически выводится из понимания процесса адаптации. Она происходит при взаимодействии личности, социальной группы и социальной среды. Социальной средой для нового работника является организация и ее корпоративная культура. Адаптивная функция корпоративной культуры конкретизируется через ценности, нормы, правила, и наиболее значима среди прочих ее функций (деятельностной, конструктивистской, персонифицирующей, духовного развития личности, мотивирующей, мобилизационной, коммуникативной, ценностнообразующей). Это происходит потому, что именно ее реализация, в первую очередь, способствует адаптации сотрудников. В свою очередь адаптация любого специалиста, в том числе и менеджера, является одной из главных составляющих личности конкурентоспособного профессионала.

Таким образом, этапы и критерии эффективности адаптации к корпоративной культуре формируют основные представления о сущности и целесообразности адаптации к корпоративной культуре любой организации, и характеризуют порядок выбранного направления.

1.3.2. Способы и методы адаптации сотрудников к корпоративной культуре организации

Сотрудник, впервые приступивший к работе, должен последовательно пройти этапы адаптации: оценку уровня подготовленности, ориентацию, действенную адаптацию, функционирование (Ставропольцева, 2011, стр. 14). Первая стадия ориентирована на разработку оптимальной программы адаптации. Вторая стадия предполагает знакомство нового сотрудника с обязанностями и требованиями, предъявляемыми со стороны организации. Третья стадия заключается в собственно приспособлении сотрудника к новому статусу, к включению в межличностные отношения с коллегами. Четвертая стадия завершает процесс адаптации нового работника в организации и характеризуется постепенным преодолением производственных, и межличностных проблем, переходом к стабильной работе. Таким образом, программа адаптации направлена на решение целого спектра затруднений, центральное место среди которых занимает вопрос постепенного усвоения и принятия корпоративной культуры организации.

М. Е. Чадукова, И. Г. Шадская характеризуют следующие формы адаптации (Чадукова, 2017, стр. 379):

— социальная адаптация — это внедрение отдельного индивидуума в социальную среду и освоение его в поле своей деятельности;

— социально-психологическая адаптация. Социально-психологическая адаптация собирает в себе части общения и социального взаимодействия с другими сотрудниками. Такая форма адаптации необходима в любой организации, т.к. взаимоотношения сотрудников являются одним из самых важных факторов трудовой деятельности;

— профессиональная адаптация — целью профессиональной адаптации является усвоение сотрудником системы профессиональных знаний, а также их эффективное применение на практике;

— психофизиологическая адаптация — это привыкание к физическим и психическим нагрузкам. Данный вид адаптации в первую очередь включает приспособление к определенному, обычно отличному от привычного, режиму труда и отдыха;

— социально-психологическая адаптация — параллельно с привыканием к новому рабочему месту, сотрудник включается в социально-психологический процесс;

— организационная адаптация — работник изучает стиль организационной структуры управления компанией, иерархию своего отдела и должности в глобальной системе предприятия. На этом этапе адаптации у новичка появляется осознание своей роли в процессе производства;

— экономическая адаптация — в каждой профессии есть свои способы материального стимулирования работника, связанные с условиями специальности и организацией. При экономической адаптации рассматривается уровень дохода работника и, обращая внимание на современные условия, своевременность его выплаты.

Одной из систем адаптации признан метод наставничества. Система наставничества — привлечение опытного работника в помощь новому сотруднику, один из способов передачи навыков и знаний новичку от более опытного сотрудника компании (Шапкина, 2017, стр. 227). Метод наставничества ориентирован на выполнение значимых для организации задач, таких как: совершенствование качества подготовки новых сотрудников в соответствии с принятыми в организации нормами и стандартами; формирование лояльности к компании, позитивного отношения к работе и корпоративной культуре; обеспечение преемственности стандартов поведения; предоставление возможности горизонтального и косвенно вертикально карьерного роста; нивелирование финансовых трудностей, связанных текучестью нового сотрудника; формирование сплоченного коллектива; повышение результативности работы и производительности труда.

Основной целью метода наставничества является повышение эффективности системы адаптации в целом. Выделяют принципиальные особенности данного метода (Шапкина, 2017, стр. 228):

1) Наставничество направлено на обучение базовым профессиональным навыкам, а не ориентировано на развитие потенциала сотрудника;

2) Продуктивное наставничество требует организованности и контроля, это длительный и систематизированный процесс;

3) Система наставничества требует инвестиций, которые включают как материальное стимулирование наставника, так и материальное обеспечение процесса организации обучения;

4) При планировании деятельности наставника должны быть учтены аспекты его работы — совмещение прямых обязанностей с обучением новых сотрудников, необходимо разработать систему мотивации и обучения наставников;

5) Наставничество предполагает постоянную обратную связь, эмоциональные и умственные нагрузки, поэтому данный метод более индивидуален и отличается незначительным охватом нового сотрудника.

Для наглядности сходств и различий в последней группе методов К. И. Шапкина отразил наиболее главные аспекты в таблице 3 (Былков, 2016, стр. 52).

Таблица 3 — Сравнительный анализ методик адаптации нового сотрудника

Параметры сравнения	Наставничество	Коучинг	Job Shadowing
Цель	Обучить	Развитие способностей, раскрыть возможности,	Обучить
		изменить производственное поведение	
Инструмент адаптации	Передача опыта, навыков от опытного сотрудника новичку	Вопросы, на которые новичку необходимо найти самостоятельно ответы	Наблюдение новичком за наставником в процессе работы
Лицо, отвечающее за процесс адаптации	Наставник	Коуч	Наставник
Откуда привлекается ответственное лицо	Опытный работник	Внешний коуч / внутренний коуч / менеджер организации	Опытный работник
Денежные затраты	Стимулирующая премия за обучение	Оплата согласно договору с внешней организацией / стимулирующая премия	Не оплачивается
Сроки реализации	Период	1-6 мес. (в зависимости	1-3 дня

	испытательного срок (в среднем 1-3 мес.)	от стажа)	
Распространенность метода	Широко распространен в России	Российский рынок недостаточно зрел для данного метода	Широко распространен за рубежом

Методы к корпоративной культуре организации — это комплекс мероприятий, которые помогают сотрудникам стать полноценной частью коллектива, избегая ошибок, тревожного состояния из-за новых обязанностей и непривычной среды в коллективе (Щербий, 2017, стр. 255).

С. А. Щербий, Р. Ф. Гайдай выделяют два вида методов адаптации (Щербий, 2017, стр. 255):

— экономические методы заключаются в материальном стимулировании нового сотрудника и включают увеличение заработной платы, авансы, премии за достижения в работе. Поскольку для каждого нового сотрудника именно материальная сторона трудоустройства является приоритетной, а социальные и этические цели имеют вторичный характер, экономические методы играют первостепенную роль и в значительной степени способствуют снижению текучести кадров;

— перечень непроизводственных методов адаптации несколько шире и включает в себя (Щербий, 2017, стр. 256):

а) Метод неформализованного сопровождения довольно трудоёмкий и требует большого количества времени, поскольку заключается в непосредственном сопровождении нового сотрудника специалистом кадровой службы. Для того, чтобы кадровый менеджер смог в приемлемые сроки познакомить нового сотрудника с коллегами, рабочим процессом, атмосферой и взаимоотношениями в коллективе и в компании в целом, при этом фиксируя и оценивая каждый пройденный сотрудником этап, он обязан качественно распланировать и организовать данную работу. В результате реализации данного метода новый сотрудник эффективно и качественно «вливается» в новый коллектив и новую для него среду профессиональной деятельности;

б) Метод «корпоративный PR» заключается в предварительной разработке на предприятии справочника по кадровым отношениям. Он включает правила внутреннего распорядка, особенности общения в коллективе. Конкретные правила в справочнике зависят от деятельности организации и моделей поведения во время работы. Достоинством данного метода является наличие установленного образца поведения, которому в полной мере может следовать новый сотрудник, тем самым избегая ошибок и конфликтных ситуаций;

в) Командный тренинг как метод профессиональной адаптации используется довольно редко. Как правило, это ситуации, когда в организации уже существует сплоченный коллектив, члены которого недоброжелательно настроены по отношению к новому сотруднику, или же когда у коллектива появляется новый руководитель. Для организации тренинга необходим опытный тренер, который обязан объяснить участникам правила и проконсультировать их перед началом работы. В ходе проведения тренинга, каждый имеет право высказать свои личные претензии, обиды или субъективное мнение по отношению к новому сотруднику или руководителю. Тренинг проходит как деловая игра или как анализ конкретной ситуации, в этом случае он носит название кейс-метод. Как результат реализации метода командного тренинга, в коллективе улучшаются межличностные отношения, коллеги учатся общаться друг с другом и с вновь принятыми сотрудниками, уважать чужое мнение;

г) Инструктаж в подразделениях заключается в доведении информации новому сотруднику об основных требованиях, принятых в каждом структурном подразделении предприятия: отделе, службе, бюро. Поскольку в каждом из указанных подразделений имеется свой свод правил, требований и сложившихся моделей поведения нового сотрудника, существует необходимость в ознакомлении с ними новых сотрудников при помощи прохождения первичного инструктажа. Данный инструктаж должен проводиться в доступной форме, поскольку недостаточное понимание

функциональных требований может привести к значительным ошибкам в работе и потерям рабочего времени;

д) Создание интернет-сайта, на котором можно разместить информацию о предприятии для потенциальных клиентов, основные требования к работе нового сотрудника, правила заполнения документов, свободные вакансии и многую другую информацию;

е) Наставничество заключается в том, что нового сотрудника инструктируют, организывают его работу и оценивают способности непосредственно его коллеги, члены организации, как правило наиболее опытные и уважаемые. По мере осуществления адаптационных мероприятий оценивается степень удовлетворенности нового сотрудника, которая включает показатели: удовлетворенность сотрудника работой в данной организации; удовлетворенность организации данным сотрудником. Метод позволяет полноценно оценить соответствие способностей нового сотрудника организационным требованиям.

Таким образом, изученные в настоящей магистерской диссертации способы и методы адаптации сотрудников к корпоративной культуре организации способствуют определению феноменологии детского загородного центра как коллектива с особой организационной культурой, что более подробно раскрыто в следующем параграфе настоящей магистерской диссертации.

1.4. Феноменология детского загородного центра как коллектива с особой организационной культурой

1.4.1. Организационная структура и характер деятельности АНО ОСООЦ «Витязь»

Автономная некоммерческая организация «Областной санаторный оздоровительно — образовательный центр «Витязь» расположен на 21 км Ялуторовского тракта от города Тюмени, на живописном берегу озера Андреевское, в экологически чистой зоне смешанного леса. СОЛКД «Витязь»

функционирует с июня 1987 года. В 1995 году лагерю «Витязь» был присвоен статус «санаторный» с последующим получением лицензии на санаторное лечение и оздоровление детей и подростков (по данным отчетов). С апреля 2005г. учреждение реорганизовано в Автономную некоммерческую организацию Областной санаторный оздоровительный лагерь «Витязь». С мая 2012г. году организация переименована в Автономную некоммерческую организацию Областной санаторный оздоровительно-образовательный центр «Витязь». За 30 лет работы в центре отдохнуло более 62 тысяч детей, оздоровлено более 33 тысяч детей. В год в АНО ОСООЦ «Витязь» отдыхают до 2500 тысяч детей и подростков в возрасте от 7 до 17 лет.

Учредителем организации является Департамент социального развития Тюменской области. Одним из преимуществ детского центра является возможность круглогодично оздоравливать детей с организацией культурного, воспитательного и образовательного процессов.

При проведении исследования была учтена и организационная структура АНО ОСООЦ «Витязь», которая способствует организации трудовых процессов (рисунок 3).

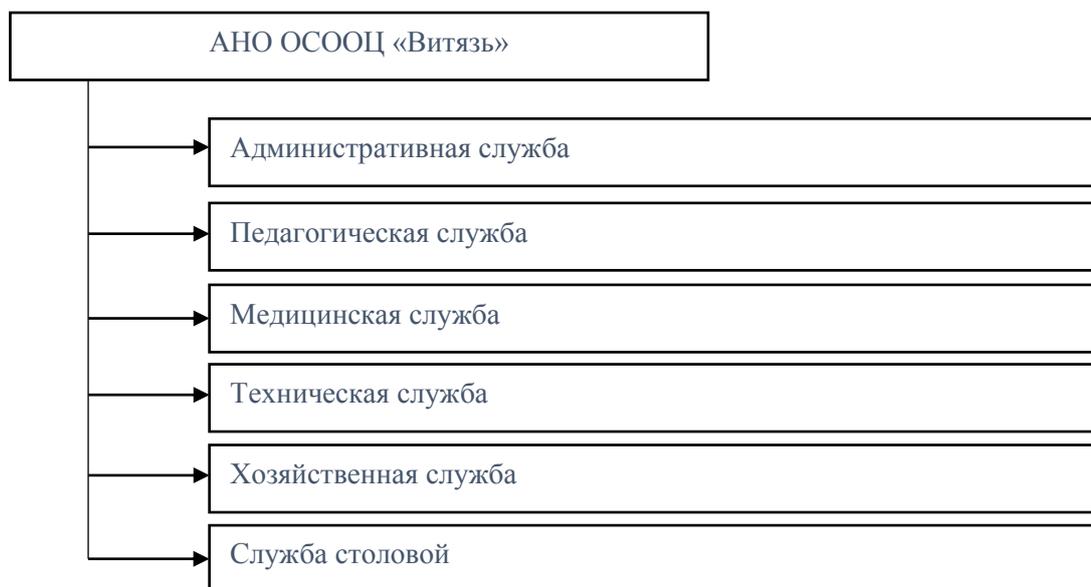


Рисунок 3 — Организационная структура АНО ОСООЦ «Витязь»

Главными целями организации является:

— санаторное лечение и оздоровление детей, оказание стационарной медицинской помощи населению через применение здоровые сберегающих технологий и формирование навыков здорового образа жизни;

— реализация дополнительных образовательных программ и услуг в интересах детей, общества и государства;

— выбор оптимальных форм для совершенствования воспитательного процесса и культурной среды детского учреждения;

— разработка и внедрение инновационных методик и технологий в учебно-воспитательный процесс;

— реализация креативных возможностей детей через приобщение к различным видам досуга.

Для достижения вышеуказанных целей в организации функционируют: административная служба; педагогическая служба; медицинская служба; техническая служба; хозяйственная служба; служба столовой.

Численность сотрудников постоянного состава составляет 56 человек. Численность сотрудников временного состава варьируется в зависимости времени года и составляет от 12 до 100 человек, — это вожатые, педагоги дополнительного образования, медицинские сотрудники, повара, уборщицы.

АНО ОСООЦ «Витязь» функционирует круглогодично, в год реализуется 12-14 детских смен продолжительностью: каникулярные смены 7 дней, внеканикулярные смены с обучением: 14 дней, летние каникулярные смены: 21 день.

Таблица 4 — Примерная циклограмма работы за год

№	Сроки	Мероприятие	Планируемое кол-во человек
1	04.02 - 17.02.2018г.	Смена с обучением «В снежном королевстве»	150
2	12.02- 18.02.2018г.	Тур выходного дня «Масленица»	350
3	04.03- 05.03.2017	Тур выходного дня	
4	11.03 - 24.03.2018г.	смена с обучением "В поисках потерянного времени"	150
6	25.03- 31.04.2018г.	Весенняя каникулярная смена «Загадочный город»	150

7	08.04- 21.04.2018	смена с обучением «В поисках потерянного времени»	150
10	19.05- 29.05.2018г	Заезд выходного дня «Выпускные»	550
10	01.06.- 21.06.2018г.	1 летняя смена: «Наш дом Россия»	290
11	23.06- 13.07.2018г.	2 летняя смена: «Лето в 3D: думай, действуй, достигай»	290
12	16.07- 05.08.2018г.	3 летняя смена: «Шаг за горизонт»	290
13	08.08- 28.08.2018г.	4 летняя смена: «Витязь град: создай свое дело»	290
14	21.09- 04.10.2018г	Тур выходного дня	200
15	07.10- 20.10.2018г.	Смена с обучением «В поисках потерянного времени»	150
16	28.10- 03.11.2018г	Осенняя каникулярная смена «По следам приключений»	150
17	03.11- 25.11.2018г.	Социальные проекты	
18	26.11- 09.12.2018	Смена с обучением «В канун нового года»	150
19	17.12.- 29.12.2018г	Тур выходного дня «Новый год»	1 500
20	03.01.-16.01.2019г.	«Новогодний экспресс»	250

Особенности работы труда в загородном центре круглогодичного действия для педагогической службы:

— удаленность от города: АНО ОСООЦ «Витязь» находится на 21 км Ялуторовского тракта Тюменского района. Поэтому сотрудникам временного состава необходимо находиться на территории детского загородного центра санаторного типа. Кроме этого, руководством АНО ОСООЦ «Витязь» предусмотрен график развозки сотрудников. У сотрудников временного состава основной обязанностью является проведение досуга детей, и постоянный присмотр за ними. Дети на период летних или зимних смен детского загородного центра санаторного типа оторваны от родителей, поэтому вожатым необходимо быть очень внимательными к детям, заботиться о них и проводить в течение двух-трех недель досуговые мероприятия;

— вахтовый метод работы: в соответствии с абз. 1 ст. 297 Трудового кодекса Российской Федерации, вахтовый метод — особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания;

— режим дня: подъем в 6 утра, отбой в 12 часов ночи. Есть ночные смены, в которые вожатые присматривают за ночным отдыхом детей, 5-ти разовое питание;

— большая физическая и эмоциональная нагрузка, необходимо уделять много внимания детям и контактировать с ними;

— «пиковость» работы.

Первый человек, который общается с родителями — вожатый. От его поведения формируется представление об организации в целом.

Таким образом, организационная структура и сложившийся характер деятельности АНО ОСООЦ «Витязь» направлен на удовлетворение потребности общества в оказании оздоровительных и развлекательных услуг для детей, и взрослых. Далее в проводимом исследовании обращено внимание на специфику адаптации новых временных сотрудников к корпоративной культуре в условиях ограниченного времени.

1.4.2. Специфика адаптации новых временных сотрудников к корпоративной культуре в условиях ограниченного времени

В течение года на базе центра проходит 14 смен: 7 каникулярных и 7 смен с обучением. Для обеспечения эффективного функционирования организации штатная численность в период проведения смен увеличивается до 120 сотрудников, из них 56 чел., — постоянные сотрудники и 64 чел., временный коллектив.

Варьирование численности сотрудников в зависимости от смены представлено в таблице 5.

Таблица 5 — Варьирование численности сотрудников в зависимости от смены

№п/п	Наименование смены	Кол-во отдыхающих в смену	Численность сотрудников в смену	Из них временных сотрудников
1	Летние смены-4 шт.	300 чел.	120 чел.	64 чел.
2	Каникулярные смены	200 чел.	81 чел.	25 чел.
3	Смены с обучением	150 чел.	74 чел.	18 чел.

В связи с «пиковостью» работы и особенностью организации труда основной процент текучести кадров происходит в педагогической службе: вожатые, педагоги дополнительного образования. Особенностью является то, что временные сотрудники приходят на определенное время от 2 до 3 недель и в интересах организации создать условия для комфортной адаптации новых сотрудников к корпоративной культуре организации.

«При трудоустройстве новых сотрудников в нашей организации разработана инструкция на рабочем месте для комфортного вхождения в коллектив:

1. Вручение буклета, краткий комментарий к его содержанию: история организации: когда образована, учредители, цели и перспективы развития;
2. Положение организации в настоящее время: направления деятельности, с какими организациями взаимодействует, штат;
3. Вручение фирменного сувенира организации (записная книжка, блокнот);
4. Ознакомление со схемой структуры организации;
5. Знакомство с порядками и традициями организации:
 - продолжительность рабочего дня;
 - внешний вид;
 - перерыв на обед;
 - организация питания;
 - регламентированные перерывы на чай/кофе и отдых;
 - пользование телефоном в личных целях;
 - политика компании в отношении сверхурочных работ;

— дни и порядок выплаты зарплаты;

6. Знакомство с корпоративным сайтом организации: телефоны сотрудников, дни рождения;

7. Представление сотрудника. Знакомство сотрудника с руководителем структурного подразделения, в которое выходит на работу новый сотрудник, уточнение роли значения отдела в структуре и деятельности организации;

8. Представление непосредственному руководителю;

9. Круг задач, которые должен будет решать сотрудник;

10. Должностные обязанности (по инструкции);

11. Функции других сотрудников в отделе;

12. Порядок взаимодействия с руководителем (приемные часы, круг вопросов);

13. Принятые в отделе методы планирования, отчетности и контроля;

14. Представление наставника из числа опытных сотрудников отдела;

15. Порядок взаимодействия с другими отделами;

16. Знакомство с коллегами и рабочим местом;

17. Взаимное представление сотрудников;

18. Уточнение расположения рабочего места и его технической оснащенности, и комплектации;

19. Знакомство с сотрудниками других отделов, с которыми новый сотрудник будет взаимодействовать по роду своих обязанностей;

20. Оформление в отделе кадров. Оформление документов в отделе кадров в соответствии с Положением о приеме на работу в организацию, в обязательном порядке новый сотрудник подписывает документ о «Неразглашении коммерческой тайны и конфиденциальной информации».

Но данная инструкция не учитывает индивидуальные особенности сотрудника и возникают сложности в работе вожатых в первые 3-4 дня.

До начала адаптации сотрудники отдела кадров пытаются понять и оценить уровень подготовленности новичка, так как от этого будет зависеть индивидуальный набор адаптационных мероприятий (Филкина, 2018, стр. 18).

В случае, когда существует возможность выбора адаптационных мероприятий, целесообразно подобрать для каждого отдельного случая определенную программу. Кратко охарактеризуем этапы адаптации новых сотрудников. Первым этапом адаптации новых сотрудников к внутренней и внешней среде организации, подчеркивают Н. А. Александрова и Б. А. Воронин, является общая ориентация. На данном этапе происходит ознакомление нового сотрудника с компанией, корпоративными правилами, историей, структурой, рабочим распорядком, традициями, политикой в области управления персоналом и другое. К инструментам, применяемым на первом этапе, относятся: проведение вводных тренингов, инструктажей и ознакомление с корпоративной документацией и ряд других. Второй этап — вхождение в должность, он включает ознакомление с функциями и целями подразделения, функциональными целями и задачами непосредственно самого сотрудника, правилами, а также установление отношений с коллегами. Инструментами данного этапа являются Положение о подразделении, должностная инструкция сотрудника, составленный план работы нового сотрудника на первые три месяца, содержащийся в адаптационном листе, а также утвержденные регламенты и правила. Третий этап — действенная ориентация, на данном этапе у нового сотрудника появляется возможность применить имеющиеся или только что приобретенные компетенции и получить обратную связь от руководителя или наставника. Данный этап вступает в силу не ранее, чем через неделю после выхода новичка на работу и характеризуется разнообразными методами получения обратной связи. Четвертый этап — функционирование, когда новый сотрудник начинает самостоятельно и полноценно работать в занимаемой должности. Подчеркнем, что в каждой организации целесообразно вести статистику по должностям касательно средней продолжительности адаптационного периода, т. е. понимать спустя какое время с момента трудоустройства сотрудник начинает работать в полную силу. Такие данные относительно позиций ТОП-менеджеров собрать довольно сложно, но, если речь идет о более распространенных должностях (например, обслуживающего

нового сотрудника, менеджеров по продажам, технических специалистов), в этом случае накапливать данную информацию необходимо.

Следует выделить особенности корпоративной культуры детского центра:

- соблюдение правил пребывания на территории центра;
- соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и норм;
- соблюдение правил противопожарной, электробезопасности;
- соблюдение инструктажей по технике безопасности на рабочем месте;
- соблюдение этикета делового общения;
- клиентоориентированный подход;
- соблюдение педагогической этики и такта;
- изучение истории и традиций своей страны.

Таким образом, специфика адаптации новых временных сотрудников к корпоративной культуре в условиях ограниченного времени определена выбранными подходами в управлении АНО ОСООЦ «Витязь» и психологическим отношением сотрудников к сложившимся нормам и правилам поведения в коллективе.

1.4.3. Актуальные проблемы в процессе адаптации временного сотрудника в коллективе лагеря

Актуальные проблемы организации процесса адаптации сотрудников временного состава в АНО ОСООЦ «Витязь» приводят к проблемам, которые оказывают влияние на результативность деятельности организации в целом, а именно: увеличиваются затраты на персонал; увеличивается текучесть кадров; снижается уровень удовлетворенности трудом; снижается производительность труд.

Таблица 6 — SWOT-анализ

Внутренние	
Сильные стороны:	Слабые стороны:
— отсутствие затрат на премирование сотрудника за наставничество;	— адаптация временного сотрудника проводится только в том случае, если
— отсутствуют временные затраты на	руководитель находит это

адаптацию временного сотрудника.	целесообразным; — система адаптации в организации регламентирована; — сотрудник отдела кадров не принимает участия в процессе знакомства временного сотрудника с внутренними процессами, происходящими в организации.
Внешние	
— повышение уровня производительности труда; — создание положительного имиджа компании; — повышение уровня лояльности сотрудников к организации; — увеличение прибыли.	— увеличиваются затраты на сотрудников; — увеличивается текучесть кадров; — снижается уровень удовлетворенности трудом; — снижается производительность труд.

Зачастую одной из главных проблем в процессе адаптации временного сотрудника в коллективе лагеря является то, что руководство пускает на самотек процесс адаптации (Валеева, 2018, стр. 119). Первые дни на новом рабочем месте является сложными с психологической точки зрения для «новичка». На основании многих исследований и опросов было отмечено, что непосредственно перед выходом на новую работу чувство уверенности у человека бывает высоким, но затем в связи с утратой прежнего статуса и авторитета падает до минимума. Встречаются ситуации, когда временный сотрудник в первые же дни приходит на новое место работы с негативным настроением, различными опасениями, обусловленных страхом потерять работу, что является проблемой социально — психологической адаптации. Проблемы профессиональной адаптации связаны с получением необходимых знаний и навыков на новом рабочем месте. Большинство руководителей считают, что если у нового работника уже имеется опыт работы в той или иной должности, или сферы деятельности, то заниматься его адаптацией нет необходимости, так как он сам должен знать свои функции и обязанности. Это большое заблуждение. Независимо от того, имеет ли новый сотрудник опыт работы или нет, на совершенно новом рабочем месте он не знаком с особенностями работы организации. Проблемы психофизиологической адаптации временного сотрудника характеризуются с привыканием временного сотрудника к

условиям труда организации, нагрузкам, возникающим в процессе трудовой деятельности. Часто возникают ситуации, когда руководство в первые же дни возлагает на временного сотрудника большой объем различного рода работ, считая, что это позволит новичку за короткий промежуток времени ознакомиться и получить опыт работы на конкретной должности. На деле же это приводит к тому, что, не имея достаточного опыта и знаний, у сотрудника возникает страх не справиться с порученной работой.

Проблема изучения адаптации сотрудников к профессиональной деятельности в организации в последнее время приобретает все большую актуальность за счет постоянно растущего спроса со стороны практики (Капачова, 2013, стр. 35). Большинство современных крупных организаций направляет значительную долю усилий и средств на развитие и удержание своего персонала, так как именно квалифицированные и лояльные сотрудники являются одним из основных слагаемых успеха компании на рынке труда. С одной стороны, успешное приспособление специалиста к системе профессиональных и межличностных взаимоотношений в компании может обеспечивать ему самому ощущение комфорта, удовлетворенность процессом и результатом работы, своими достижениями и своим статусом в организации. С другой стороны, успешность адаптации сотрудника непременно сказывается на эффективности его деятельности, в чем, естественно, заинтересована и сама компания.

На управление организационной культурой компании влияют внешняя адаптация и выживание, а также внутренняя интеграция (Исаева, 2018, стр. 127). К проблемам внешней адаптации и выживания относятся: определение миссии компании, задач и стратегии по ее исполнению, установление целей, методов их достижения, разработка критериев измерения достигнутых в компании результатов на основе системы информации и контроля, формирование корректирующих процедур и анализ успехов и неудач. Проблемы внутренней интеграции включают определение методов коммуникации, установления членства в компании, выработка правил

управления и межличностного взаимодействия, формулирование желательного и нежелательного поведения, разработка идеологии компании.

При этом, на практике деятельности детского центра видно, что у вожатых возникают трудности в адаптации к культуре организации, а некоторые и совсем не адаптируются.

Приведем некоторые примеры:

Анастасия 20 лет, студентка 3-го курса педагогического института в лагерь приехала для прохождения летней педагогической практики на три недели. Анастасия доброкачественно выполняла свои должностные обязанности, нашла индивидуальный подход к каждому ребенку в отряде, в педагогическом коллективе общалась со всеми сотрудниками. Но на протяжении всей смены с самого первого дня, она ежедневно плакала и говорила: «Это что за поколение детей, кто их так воспитывает». В данном случае видно, что Анастасия выбрала профессию, которая ей не нравится. Ей трудно принять трудности выбранной профессии. Конечно, в данном случае, студентке лучше отчислиться и определиться с выбором профессии в подходящей для нее сфере.

Василий, 23 года, студент с неоконченным высшим образованием. При общении с детьми использовал командный тон, не давал право выбора. На сделанные ему замечания, изменял тон и темп речи при посторонних, но наедине продолжал общение в таком же тоне (интуитивно, жесты, мимика, глаза).

Ольга, 21 год, студентка педагогического института, после первого рабочего дня сказала: «Я хочу курить, спать, когда хочу и вообще это не мое».

Исходя из приведенных случаев, можно сделать вывод, что у новых вожатых в первые дни возникают различные трудности в принятии культуры организации, это влечет за собой нарушение различных правил и норм, что влечет за собой формирование негативного имиджа организации, а соответственно наносит финансовый ущерб организации.

Таким образом, сложившаяся в настоящее время в АНО ОСООЦ «Витязь» система адаптации временных сотрудников достаточно разнообразна. Однако при разработке программы по совершенствованию системы адаптации в организации у руководства появляются широкие возможности по дальнейшему развитию временных сотрудников в организации в целом. Угрозы, которые стоят перед организацией при отсутствии системы адаптации временных сотрудников, могут привести к негативным последствиям и убыткам для организации. В связи с этим необходимо совершенствовать разработанную на практике АНО ОСООЦ «Витязь» эффективную систему адаптации, включающую в себя различные направления адаптации для временных сотрудников, новых сотрудников, уже имеющих опыт работы, а также для сотрудников при организационных нововведениях в учреждении.

Выводы по 1 главе

При написании первой главы магистерской диссертации были изучены теоретические особенности адаптации к корпоративной культуре организации как условия эффективной работы вожатых в детском загородном центре. Были рассмотрены позиции ряда отечественных и зарубежных авторов к определению «корпоративная культура», которое получило большую заинтересованность в изучении в первой половине XX века. Ряд авторов рассматривают определения «организационная культура» и «корпоративная культура» как синонимы, поэтому в магистерской работе также данные термины не разделяются. Все точки зрения авторов в отношении понятия «корпоративная культура» сведены к совокупности идей, ценностей и норм поведения, которые построены с учетом творческого, компетентного, эффективного и ответственного взаимодействия между внутренними сотрудниками и внешними участниками.

В первой главе магистерской работы выделены основные особенности корпоративной культуры в коллективах, работающих с детьми. Поэтому следует обращать внимание на формирование ценностной установки ответственного персонального и корпоративного поведения в пределах лагеря; учитывать принцип самообучающейся организации, в которой способы действий, нормы жестко не заданы, а должны быть во многом определены самим участником. Также рассмотрены особенности адаптации нового сотрудника к корпоративной культуре. Специфика корпоративной культуры проявляется через адаптационные свойства, которыми обладает каждая из ее функций: коммуникативная, ценностнообразующая, инновационная, деятельностная, персонифицирующая, познавательная, мотивирующая, мобилизационная, нормативно-регулирующая, стабилизирующая, интегративная. В специальной литературе выделены четыре этапа адаптации молодого специалиста в организации:

— первый этап — это время обучение студентов уже на старших курсах университета;

- второй этап начинается на первом году работы в организации;
- третий этап характеризуется формированием поведенческих реакций, в данном случае защитных, для решения конфликтных ситуаций;
- на четвертом этапе специалист свободно владеет профессией, то есть обладает профессиональной компетентностью, происходит сопоставление личных целей и цели организации, при этом на первый план выходит готовность молодого специалиста к выполнению своих профессиональных обязанностей.

Среди основных форм адаптации новых сотрудников выделены следующие: социальная адаптация, социально-психологическая адаптация, профессиональная адаптация, психофизиологическая адаптация, социально-психологическая адаптация, организационная адаптация, экономическая адаптация. Одной из систем адаптации признан метод наставничества. Метод наставничества ориентирован на выполнение значимых для организации задач, таких как: совершенствование качества подготовки новых сотрудников в соответствии с принятыми в организации нормами и стандартами; формирование лояльности к компании, позитивного отношения к работе и корпоративной культуре; обеспечение преемственности стандартов поведения; предоставление возможности горизонтального и косвенно вертикально карьерного роста; нивелирование финансовых трудностей, связанных текучестью нового сотрудника; формирование сплоченного коллектива; повышение результативности работы и производительности труда.

Таким образом, обращено внимание на феноменологию детского загородного центра как коллектива с особой организационной культурой, на примере АНО ОСООЦ «Витязь». Одной из главных проблем в процессе адаптации временного сотрудника в коллективе детского загородного центра санаторного типа является то, что руководство не уделяет должного внимания процессу адаптации сотрудников временного состава. Обычно процесс адаптации сотрудников временного состава детского загородного центра санаторного типа ограничивается ознакомлением с должностными

инструкциями и росписями в журналах по технике безопасности (которые, в свою очередь, часто даже не читаются), а вопросам соблюдения и поддержания корпоративной культуры при адаптации сотрудников временного состава не уделяется должного внимания.

ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ КРАТКОСРОЧНОЙ ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИИ ВРЕМЕННЫХ СОТРУДНИКОВ К КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ АНО ОСООЦ ВИТЯЗЬ

Проблемная ситуация. Как показал анализ в предыдущей главе магистерской диссертации, при адаптации временных сотрудников в условиях загородного лагеря к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь» у специалистов отдела кадров возникают трудности. Основные проблемы связаны с непринятием в коллективе временных сотрудников в условиях загородного лагеря, нежелание временных сотрудников в условиях загородного лагеря работать с детьми, непонимание временными сотрудниками в условиях загородного лагеря определенных аспектов работы. Обозначенные проблемы вызывают затруднения для временных сотрудников в условиях загородного лагеря при адаптации к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь». При адаптации временных сотрудников в условиях загородного лагеря к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь» затрагиваются профессиональная, психофизиологическая, социально-психическая и организационная стороны. Кроме обозначенного, затрагиваются общественное, материальное, жилищно-бытовое, экономическое и культурно-бытовое направления адаптации временных сотрудников в условиях загородного лагеря. Поэтому, проблемы при адаптации временных сотрудников в условиях загородного лагеря к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь» возникают и при различных направлениях.

К примеру, что касается профессиональной стороны адаптации, временному сотруднику в условиях загородного лагеря в короткие сроки необходимо осознать требуемые навыки с учетом специфики работы в АНО ОСООЦ «Витязь», в короткие сроки скорректировать свои профессиональные навыки и приобрести новые; сформировать необходимые личностные качества, которые помогут в выполнении профессиональных обязанностей. Что касается психофизиологической стороны адаптации, то проблема заключается в том, что

временному сотруднику в условиях загородного лагеря в короткие сроки необходимо освоить новые условия труда; организовать режим труда с учетом требований организации и личного состояния здоровья; организовать отдых на основании принятых санитарно-гигиенических норм; привыкнуть к психологическим нагрузкам. В отношении проблем со стороны социально-психологической адаптации, то здесь временному сотруднику в условиях загородного лагеря также в короткие сроки необходимо установить межличностные и деловые отношения с коллективом, руководством, принять установленные нормы складываемых корпоративных отношений. Возникающие проблемы со стороны организационной адаптации временных сотрудников в условиях загородного лагеря связаны с тем, что временному сотруднику необходимо принять сложную структуру организации, осознать свой организационный статус, принять сложившиеся механизмы управления.

Актуальность проводимого исследования. Как показывает практика деятельности отдела кадров АНО ОСООЦ «Витязь», процесс адаптации принимаемых сотрудников в условиях загородного лагеря, в том числе временных сотрудников, — это необходимое звено кадровой политики АНО ОСООЦ «Витязь». Каждому временному сотруднику необходимо принять сложившиеся требования АНО ОСООЦ «Витязь», которые связаны с режимом труда и отдыха, положений, должностных инструкций, приказов, распоряжений администраций. Поэтому, остается актуальным вопрос рассмотрения и изучения отдельных аспектов адаптации временных сотрудников в условиях загородного лагеря и при складывающихся общественных отношениях.

2.2. Планирование исследования

Цель исследования: разработать и апробировать комплексную краткосрочную программу по адаптации временных сотрудников к корпоративной культуре организации.

Задачи исследования:

— изучить мнение и отношение сотрудников АНО ОСООЦ «Витязь» в части принятия временных сотрудников;

— определить основные проблемы, которые возникают при адаптации временных сотрудников в условиях загородного лагеря к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь»;

— выявить основные направления, связанные с адаптацией временных сотрудников в условиях загородного лагеря к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь».

Исследование проводилось в два этапа:

1. Анализ корпоративной культуры АНО ОСООЦ «Витязь»: проводился с 01 марта по 31 января 2018 года. Методы анализа: наблюдение, анкетирование, интервьюирование.

2. Разработка и апробирование программы: Основные методы: наблюдение, тестирование.

Методы исследования: анкетирование, интервьюирование, наблюдение, методика «360 градусов», методика «Самооценка стрессоустойчивости личности», методика «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2)», методика «Самооценка лидерства»). По результатам анкетирования было изучено отношение сотрудников к сложившейся корпоративной культуре и отношению к друг другу с целью выявления ошибок в управлении, и определения способов их устранения.

Характеристика выборки.

Генеральная совокупность — 220 человек: 30 человек — сотрудники постоянного состава; 40 человек — сотрудники временного состава, дети -150 чел.

2.3. Исследование корпоративной культуры АНО ОСООЦ «Витязь»

Обозначенные при проведённом исследовании проблемы являются весьма актуальными для лагерного движения в целом и для АНО ОСООЦ

«Витязь», в частности. Решение этих проблем особенно важно в условиях усиливающейся конкуренции среди лагерей.

В период работы детских смен 2018 года было проведено интервью, в ходе которого было учтено мнение руководителя загородного лагеря и сотрудников педагогической службы. Руководитель АНО ОСООЦ «Витязь» подчеркнул направления корпоративной культуры в условиях загородного лагеря. Следует обозначить их в настоящей магистерской диссертации.

Таблица 7 — Особенности корпоративной культуры в условиях загородного лагеря, выделенные руководителем АНО ОСООЦ «Витязь» (*Составлено автором*)

Направления	Характеристика направления
1	2
Миссия	Загородный лагерь для детей
Ценности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ребенок и его интересы (жизнь ребенка, его комфортное пребывание на территории центра). 2. Здоровые сотрудники: морально, эмоционально, физически. 3. Безопасность: соблюдение правил пожарной, электро-, санитарно-эпидемиологической безопасности, при проведение массовых мероприятий, и т. д. 4. Клиентоориентированность. 5. Работоспособность. 6. Эффективный коллектив (при небольшом количестве людей, выполнять).
Принципы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Неформальное общение. 2. Не опаздывать.
Ценности руководителя	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа интересная, работа с молодёжью. 2. Мобильность, что не сидим на одном месте- двигаемся. 3. «Пиковость» работы. 4. Хорошая заработная плата. 5. Есть возможность заниматься социальным бизнесом. 6. Экономическая целесообразность деятельности. 7. Клиентоориентированность. 8. Соответствие деятельности организации современным условиям. 9. Эффективная команд
Правила и нормы поведения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Не хамить. 2. Не опаздывать. 3. Трезвое состояние на работе. 4. Нормативная лексика в общении. 5. Питаемся только в столовой. 6. Выполнять свою работу.
Стиль управления и	Патернализм стиль управления (игровая роль).

кадровая политика	
Традиции, правила, процедуры, знания. Устоявшийся порядок, какие процедуры существуют, порядок действий	<ol style="list-style-type: none"> 1. Использование личного примера. 2. Собеседование с сотрудниками проводить лично в присутствии руководителя службы. 3. Здоровый образ жизни. 4. В день заезда-выезда и день встречи с родителями все одеты по форме. 5. Проводить организованный заезд. 6. Осуществлять контроль. 7. Много работать. 8. Корпоративный здоровый отдых перед летом и после лета. 9. Привлечение к работе морально здоровых людей: без зависимостей, не склонных к криминалу. 10. Ориентированность на интерес к ребенку, внимательное отношение к детям. 11. Стремление к развитию. 12. Желание работать с детьми. 13. Активная жизненная позиция. 14. Неформальное общение. 15. Помогать друг другу. 16. «Нет не моей работы, вся работа общая».

Среди конкретных преимуществ АНО ОСООЦ «Витязь» перед другими загородными лагерями руководитель выделил: бренд «Изучение народной культуры и традиций»; географическое месторасположение, наличие хорошей мобильности, что дает возможность быстро реагировать на внешние и внутренние результаты; эффективность работы за счет компактного количества сотрудников; выбран нестандартный подход к решению возникающих ситуаций. Что касается географического месторасположения АНО ОСООЦ «Витязь», здесь руководитель подчеркнул основные характеристики: «расположен в смешанном лесу на берегу о. Андреевского, что позволяет реализовывать обучающие программы по водному туризму на байдарках, катамаранах, каноэ, так же проводятся пешие- и вело- походы в летний период. В зимний период активный отдых для детей реализуется через занятия на лыжах, коньках, снегоходе, катание на горах». На территории загородного лагеря расположены открытые спортивные площадки: футбольное, волейбольное, баскетбольные поля, где с детьми проводятся спортивные мероприятия. Питание детей организовано в столовой в капитальном

исполнении, здание столовой соединено крытыми переходами со всеми жилыми корпусами». Для руководителя загородного лагеря важно, чтобы как сотрудники временного состава, так и постоянного, отвечали следующим критериям: работоспособность, эффективность, внимательность, ответственность, «соотношение: цена-качество», понимание своих трудовых обязанностей, стремление к саморазвитию.

Также по результатам интервьюирования некоторых сотрудников АНО ОСООЦ «Витязь» следует выделить основные ценности развития и поддержания корпоративной культуры детского загородного центра санаторного типа.

По мнению педагога дополнительного образования — хореографа, его деятельность в лагере влияет на раскрытие детского творческого потенциала, «Большое внимание в хореографической студии уделяется изучению народных танцев национальностей, проживающих в Тюменской области, что позволяет изучать историю и культуру того региона, где ты проживаешь; воспитывает уважения к другим национальностям; развивать социальную активности детей и подростков, и в не лагеря продолжать заниматься в кружках дополнительного образования». Особенность работы в лагере заключается: в развитие и поддержания собственной мобильности, т.е. умение перестраиваться и находить выход из сложившихся ситуаций», как экстремальных, так и жизненных. «Очень комфортно работать в дружном коллективе, сформированная позиция по отношению к детям близка мне, мне нравится вносить свой вклад в воспитание позитивного здорового поколения».

С точки зрения педагога-организатора, сотрудник видит свой вклад в развитии корпоративной культуры АНО ОСООЦ «Витязь» в том, что дает «возможность научить детей разнообразным формам работы на сцене, дать им новые интересные знания и умения по ораторскому мастерству; позволяет сформировать уважительное отношение к окружающим, проявить свои положительные качества, тем самым создав для ребенка ситуацию успеха. При желании ребенок может провести свой досуг разнообразно и интересно,

освоить новые направления деятельности, проявить свои способности. Для меня работа в лагере — это колоссальный опыт и возможность к саморазвитию. Со стороны руководства, создаются комфортные условия для работы: дружный коллектив, взаимозаменяемость, правильные формы работы с детьми и что для меня очень важно, здоровый коллектив, без вредных привычек, все к друг другу относятся с пониманием и принимают тебя таким какой ты есть». В коллегах по работе педагог-организатор ценит «умение работать в команде; уважение к себе и окружающим; способность найти выход из любых ситуаций».

Также свои ценности в коллективе обозначил педагог дополнительного образования — звукорежиссер: его «жизненные ценности совпадают с ценностями на работе». Педагог выбрал работу по душе, от которой получает «колоссальное удовольствие». Выбранная идея «Сделать отдых детей еще лучше» — делает коллектив более сплоченным. Для звукорежиссёра здесь реализована возможность развивать свои творческие навыки и умения. Ощущение выполнения «приказа» отсутствует. Выбранный стиль управления загородным лагерем способствует «деликатному решению возникших проблем в работе». «Самое главное» в работе для звукорежиссёра — это то, что его «не заставляют врать!». Звукорежиссёр также подчеркивает такую ценность как «умение находить выход из любых проблем, возникших в работе. Быть более стрессоустойчивее, подходить с головой к любой ситуации.». За время осуществления своей деятельности звукорежиссёр научился «планировать свое рабочее время. Не оставлять на потом то что можно сделать сегодня.». Также звукорежиссёру привили ценить здоровый образ жизни. В коллективе ценит: работу в команде, уважительное отношение к коллегам и детям.

Педагог дополнительного образования — инструктор-методист по спорту отметил, что «любит спорт», и что работа в загородном лагере дает ему возможность «заниматься любимым делом», кроме этого, специалисту предоставлена «возможность набраться опыта в работе.». В работе ценит: работать всем вместе, а не одному, готовность помочь друг другу, работа с детьми.

Педагог дополнительного образования по декоративно-прикладному творчеству подчеркнул «В детском центре Витязь, направления декоративно-прикладному творчества очень развиты, многие оформительские работы сделаны детьми, занимающимися в кружках и центрах по данному направлению, потому что со стороны руководства поддерживается инициатива и творчество детей, закупается весь необходимый материал для реализации, все интересные проект педагогов дополнительного образования реализуются в детском центре. Народные традиции возрождаются и соблюдаются, дети овладевают техниками ковроткачество, сыроварения, народной росписи». Ценность работы в лагере отмечает: соблюдение четких правил по технике безопасности, уважение к детям, вся работа детского центра строится из потребностей и интересов детей.

Как показывает практика деятельности АНО ОСООЦ «Витязь», задачи детского оздоровительного лагеря включают коммуникативную составляющую, подразумевающую отдых и оздоровление детей в процессе совместных игр и дел, требующих социального взаимодействия на основе равенства, заботы, эмпатии в атмосфере дружбы и взаимопонимания.

Спецификой учреждений, работающих с детьми, является очень сильный акцент педагогической этики, что не всегда находится в гармонии с основополагающей прагматичной, рациональной целью в современной бизнес- культуре. Как и любой организации, детскому лагерю присущи несколько внешних и внутренних параметров, и характеристик, определяющих корпоративную культуру: чувство сопричастности к данному лагерю; понимание своих места и роли в лагере; сформулированная миссия лагеря и понимание её сотрудниками; сформулированные ценности лагеря как уникальной организации; сформированные нормы поведения внутри лагеря (как неписанные, так и документально оформленные); трудовой этикет и стиль взаимоотношений с клиентами (детьми и их родителями); наличие внешних атрибутов и символов; внешний вид сотрудников.

Кроме этого, было изучено отношение сотрудников АНО ОСООЦ «Витязь» к сложившейся корпоративной культуре и отношению к друг другу. Проведен опрос среди сотрудников АНО ОСООЦ «Витязь». Анкета представлена в Приложении 7. Программа выборки: выбран метод случайной выборки. Опрошено 18 сотрудников.

Проведенные мероприятия позволили выявить особенности и направления адаптации временных сотрудников к корпоративной культуре детского загородного центра санаторного типа.

Таким образом, основные характеристики корпоративной культуры АНО ОСООЦ «Витязь» ценные для всего коллектива:

- в АНО ОСООЦ «Витязь» в человеке ценят индивидуализм и творческий потенциал;
- профессионализм и знание психологических, физиологических особенностей детей;
- осознанное соблюдение правил по технике безопасности, прогнозирование последствий нарушения техники безопасности;
- коммуникабельность, доброжелательность, умение устанавливать и поддерживать контакт;
- принятие во внимание интересы и потребности детей при организации деятельности детского центра;
- умение владеть собой в конфликтных ситуациях, умение разрешать конфликты;
- умение справляться со своими эмоциями, стрессоустойчивость;
- соблюдение временного распорядка и пунктуальность;
- ответственность и осознанность в работе;
- организаторские способности и лидерские качества, активность и инициатива в работе;
- взаимопомощь, взаимовыручка, готовность помочь друг другу;
- соблюдение педагогической этики и такта;

Таким образом, проведя качественный анализ ответов интервьюируемых были выделены основные ценности корпоративной культуры организации, к которым необходимо адаптировать временных сотрудников педагогической службы:

1. Ценностное отношение к безопасности как соблюдение правил и норм поведения на территории детского загородного центра и осознание их причинно- следственных связей;

2. Клиентоориентированность, восприятие ребенка как субъекта деятельности организации, учет потребностей и интересов детей в организации досуга;

3. Конструктивные коммуникации как умение устанавливать и поддерживать контакт с детьми и сотрудниками, проявлять педагогический так, качества организатора;

4. Работа в команде как проявление сплочённости, взаимовыручки, взаимоподдержки сотрудниками друг друга и развитие этих качеств в детском коллективе.

2.4. Краткосрочная программа адаптации временных сотрудников к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь»

2.4.1. Описание программы

Опираясь на полученные результаты по исследованию корпоративной культуры детского загородного центра были выделены основные ценности, которые должны быть усвоены и приняты всеми сотрудниками организации, включая временных (вожатых). Такие ценности как ценностное отношение к безопасности, клиентоориентированность, конструктивные коммуникации и работа в команде необходимы для эффективной работы АНО ОСООЦ «Витязь», создание позитивного конкурентно способного имиджа и для создания комфортной среды как в педагогическом, так и в детских коллективах. Для принятия временными сотрудниками выше указанных ценностей, необходимо разработать краткосрочную программу по адаптации,

профессиональной подготовке временных сотрудников и формированию у них необходимых компетенций (коммуникабельность, стрессоустойчивость, ответственность, осознанное отношение к работе с детьми и в команде).

Основные блоки краткосрочной программы, отражающие особенности адаптации временных сотрудников к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь», представлены в таблице 8.

Таблица 8 — Основные блоки программы, отражающие корпоративную культуру АНО ОСООЦ «Витязь»

1. Вводный блок «Знакомство»: знакомство, установка контакта. Эмоциональный настрой на смену.		
Тема (аспекты)	Продолжительность	Формы
1	2	3
Знакомство с сотрудниками центра и коллегами	180 мин.	Встреча с заместителем директора, игры на знакомство, анкетирование
Знакомство с территорией лагеря	90 мин.	Игра по станциям «Витязь град- друзьям всем рад»
Трудоустройство на работу	60 мин	Заполнение документов.
Знакомство с игровым сюжетом смены, ключевыми мероприятиями.	60 мин	Групповая беседа. Выдача план-сетки. Выдача методического материала «Игровая копилка»
Огонек на знакомство		Рефлексия.
2. Ценностное отношение к безопасности: формирование осознанного принятия решений, прогнозирование последствий действий		
Тема (аспекты)	Продолжительность	Формы
Техника безопасности при нахождение на территории	60 мин	Инструктаж директором центра. Выдача информационного материал в инфографике.
Пожарная безопасность	30 мин	Инструктаж главным инженером. Учебная пожарная эвакуация.
Безопасность на рабочем месте	60 мин	Инструктаж с руководителем службы. Экскурсия по жилым корпусам.
Соблюдение правил СанПина, оказание первой помощи	60 мин.	Инструктаж с заведующей медицинской службой. Метод ситуаций.
Закрепление полученного материала.	150 мин.	Опрос. Деловая игра «Безопасность», моделирующая

		чрезвычайные ситуации
3. Клиентоориентированность: умение понимать потребности ребенка, ориентация на интересы ребенка при разработке и проведение различных мероприятий, осознание ребенка как субъекта деятельности — 5 часов		
Тема (аспекты)	Продолжительность	Формы
Психологические особенности детей 7-17 лет	60 мин	Проведение лекции на тему.
Физиологические особенности детей 7-17 лет		Проведение лекции на тему.
Ознакомить со стандартами оказания услуг	60 мин	Беседа с директором, выдача информационных книжек
Эмоции и чувства ребенка. Особенности проявления и формы работы с ними.	180 мин	Тренинг на формирование умения распознавать эмоций и конструктивно с ними работать.
4. Конструктивная коммуникация: Формирование эффективного взаимодействия, самоконтроля		
Тема (аспекты)	Продолжительность	Формы
Развитие коммуникативных навыков	120 мин	Тренинг
Развитие навыков профессионального общения		Тренинг
Конфликтология	180 мин	Тренинг
Самоконтроль		
5. Работа в команде: формирование вовлеченность, ответственности за результат		
Тема (аспекты)	Продолжительность	Формы
Сплоченность коллектива	180 мин	Тренинг
Система стимулирование вожатых	3 дня	Игра
Реализация творческого потенциала	90 мин	Конкурсно-развлекательное мероприятие Концерт «Визитки вожатых»
6. Заключительный блок.		
Тема (аспекты)	Продолжительность	Формы
Подведение итогов	60 мин	Рефлексия.
Формирование вожатских пар	30 мин	Планерка.
Выдача рабочей формы, расселение	30 мин.	Групповая работа

Обозначенные в таблице 8 блоки программы по адаптации временных сотрудников к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь» были внедрены руководством АНО ОСООЦ «Витязь» и применяются на практике загородного лагеря. Программу по адаптации временных сотрудников к корпоративной

культуре АНО ОСООЦ «Витязь» прошли 15 вожатых перед зимней сменой, с 27 по 29 января 2018 года, до начала зимней смены 2019 года.

Краткосрочная программа включает 6 блоков, направленных на адаптацию временных сотрудников педагогической службы к корпоративной культуре организации: блок «Знакомство», «Ценностное отношение к безопасности», «Клиентоориентированность», «Конструктивные коммуникации», «Работа в команде», «Заключительный».

Вводный блок «Знакомство» включает: знакомство вожатых между собой и с педагогами центра. Изучение нормативных документов, регламентирующих деятельность вожатых. Создание эмоционального настроения на смену вожатых и педагогов, знакомство с тематикой смены. Вожатым даются навыки знакомства, установки контакта; раскрываются особенности заполнения необходимых документов на трудоустройство. Полученные на вводном инструктаже навыки позволяют создать эмоционально комфортную обстановку и способствуют раскрепощению временных сотрудников. Посредством игрового сюжета смены сотрудники вовлекаются в рабочий процесс и формируется интерес для работы на смене.

Блок «Ценностное отношение к безопасности» реализуется за счет проведения инструктажей по технике безопасности, эвакуации, экскурсии по загородному центру и итоговой деловой игры. Инструкция по технике безопасности АНО ОСООЦ «Витязь» представлена в Приложении 1. Конспект игры «Безопасность» представлен в Приложении 2. Деловая игра «Безопасность» проводится с целью развития самостоятельности, умения принимать ответственные решения в экстремальной ситуации, формирования ответственного отношения к пожарной безопасности в АНО ОСООЦ «Витязь». После ознакомления с инструкциями по технике безопасности и проведения игры «Безопасность» вожатые усваивают информацию о пожарной безопасности в АНО ОСООЦ «Витязь», о пожарной сигнализации, о возгораемости строительных материалов, о средствах тушения пожаров. У вожатых формируется представление о возлагаемой на них ответственности

при работе с детьми от семи до шестнадцати лет. Также у вожатых формируется осознанная ответственность за жизнь и здоровье ребенка посредством понимания причинно-следственных связей между соблюдением правил безопасности и здоровьем ребенка, а также через отработку алгоритма действий в чрезвычайных ситуациях и изучение особенностей оказания первой медицинской помощи.

Блок «Клиентоориентированность». В нем особое внимание уделяется организации детского досуга и оздоровительных программ. Этот блок направлен на определение и принятие дресс-кода, соблюдение правил личной гигиены; на развитие внимательности к детям, на осознанное соблюдение стандартов оказания услуг (уважение, заинтересованность в развитии ребенка); понимание потребностей детей; умение ориентироваться на интересы детей при осуществлении запланированных мероприятий; таким образом, у вожатого формируется осознанность, что ребенок — это субъект деятельности детского загородного центра.

Блок «Конструктивная коммуникация». Данный блок реализуется через тренинговые мероприятия в которых формируются: коммуникативные навыки вожатого (умение налаживать и удерживать контакт с ребенком, навыки активного слушания, навыки ведения диалога), профессиональные навыки общения (принятие и осознанное соблюдение профессионального этикета и такта с детьми), навыки ведения и управления конфликтами в детской среде, навыки самоконтроля эмоций и поведения вожатого. Быстрая смена условий и событий в лагере, многозадачность работы требуют от вожатого высокого уровня переключаемости и распределения внимания, развитого самоконтроля эмоций и поведения, стрессоустойчивости.

Блок «Работа в команде». Данный блок реализуется в трех направлениях: через тренинги сплочения коллектива вожатых, через введение администрацией системы стимулирования временных сотрудников, а так же через реализацию творческого потенциала вожатых. Сплочение коллектива необходимо для создания условий, которые способствуют выстраиванию эффективных

взаимоотношений в коллективе (без оценочного общения, принятие временными сотрудниками личностных особенностей друг друга, быстрое и эффективное разрешение конфликтов между собой). Административная система стимулирования опирается на материальное вознаграждение и коллективное признание профессиональных достижений вожатых. Она реализуется через деловую игру и направлена на стимулирование активности временных сотрудников и применение ими профессиональных знаний, умений и навыков. Реализация творческого потенциала вожатых необходима для создания поддерживающей среды и формирования ситуации успеха, что приводит к вовлечению временных сотрудников к корпоративной культуре организации.

Блок «Заключительный» направлен на подведение итогов и рефлексию временных сотрудников, формирование вожатских пар, выдачу корпоративной формы. Рефлексия сотрудников осуществляется через упражнение «Профессиональное самоопределение», которое позволяет вожатым осознать и осмыслить свой профессиональный опыт, переработать его и принять как собственный.

2.4.2. Результаты апробации программы

Заезд второй группы вожатых осуществлен 02 января 2019 года. Поэтому, в исследовании, приняло участие 30 вожатых: 15 вожатых, которые участвовали в интерактивном обучающем курсе по адаптации временных сотрудников к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь» и 15 вожатых, которые заехали на территорию загородного лагеря за день до начала смены. Вожатым контрольной группы были выданы инструктажи по технике безопасности, была проведена экскурсия по детскому центру, заполнены необходимые журналы по технике безопасности.

Вожатые обеих групп предварительно прошли обучение по программе «Основы вожатской деятельности», предоставлены необходимые документы.

В течение смены, с 03 по 16 января 2019 года велось наблюдение за обеими группами водителей, результаты фиксировались в листах наблюдений. По окончании смены была проведена оценка соответствия поведения временных сотрудников к ценностям корпоративной культуры с использованием методики «360 градусов», методика «Самооценка стрессоустойчивости личности», методика «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2)», методика «Самооценка лидерства».

Схема анализа по методике «360 градусов» представлена в Приложении 3. Также были применены следующие способы тестирования:

— методика «Самооценка стрессоустойчивости личности»: разработана В. И. Андреевым; позволяет оценивать стрессоустойчивость, на которую влияют конфликтные и другие негативные факторы повседневной жизни человека (Приложение 4);

— методика «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2)»: разработана В. В. Синявским и Б. А. Федоришиным (Приложение 5);

— методика «Самооценка лидерства»: определяет в совместной деятельности уровень проявления лидерства (Приложение 6).

Результаты проведенного исследования представлены на диаграмме (рисунок 4), статистический анализ U-критерием Манна-Уитни (Таблица 2.4.)



Рисунок 4 — Оценка по методу «360 градусов» в экспериментальной и контрольной группе, средний балл

По результатам оценки по методике «360 градусов» следует, что участники первой группы, которая принимала участие в комплексной программе по адаптации к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь», средний балл по рассматриваемым позициям выше, что вызвано профессиональной подготовкой вожатых и заинтересованностью вожатых принять на себя ответственность за детей. Участники второй группы, которые не принимали участие в комплексной программе по адаптации к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь», показали средний балл, ниже чем у экспериментальной группы, что может свидетельствовать о недостаточной сформированной осознанности и ответственности за принимаемые ими обязанности.

Таблица 2.4.

Статистический анализ U-критерием Манна-Уитни

	Ценностное отношение к безопасности	Клиентоориентированность	Работа в команде	Конструктивные коммуникации
Значение U критерия Манна-Уитни	20,5	63,5	9,5	51,5

Был проведен статистический анализ диагностических материалов U-критерием Манна-Уитни, для выявления различия в поведении контрольной и экспериментальной групп. Критерии: ценностное отношение к безопасности, работа в команде, конструктивные коммуникации попали в область значимых значений, что говорит о значимой разнице между группами по данным показателям. Критерий Клиентоориентированность попал в область неопределённых значений, что показывает, что тенденция в изменении поведения вожатых экспериментальной группы существует, но пока не

устойчивая. Основываясь на полученных данных, можно сделать вывод, что после применения используемой краткосрочной программы по адаптации временных сотрудников педагогической службы к корпоративной культуре организации, произошли изменения в поведении вожатых, которое соответствует основным ценностям корпоративной культуры (ценностное отношение к безопасности, конструктивные коммуникации, работа в команде).

Результаты исследования по блоку «Ценностное отношение к безопасности». В результате обработки и анализа чек-листов по методике 360 градусов, были выявлены следующие закономерности: вожатые экспериментальной группы проводили инструктажи по безопасности в игровой форме, учитывая психологические особенности детей. Вожатые контрольной группы ограничивались формальной передачей инструкции. Так же вожатые экспериментальной группы при встрече с родителями контролировали, какие продукты передавались детям. В свою очередь, вожатые контрольной группы не всегда уделяли внимание соответствию передаваемых продуктов питания СанПину детских оздоровительных лагерей. Применив статистический метод оценки U критерия Манна-Уитни к результатам исследования контрольной и экспериментальной группы по данному блоку выявлены значимые отличия, проявляющиеся в поведении временных сотрудников по критерию Манна-Уитни. Значение U критерия Манна-Уитни составило 20,5, что попало в зону значимости.

Результаты исследования по блоку «Конструктивные коммуникации».

В данном блоке были проведены диагностики: Самооценка стрессоустойчивости личности, Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2), «Самооценка лидерства». Результаты теста по методике «Самооценка стрессоустойчивости личности» (Приложение 10) показали, что вожатые экспериментальной группы более активно реагируют на возникающие ситуации в детском коллективе, в том числе в конфликтных ситуациях, чем вожатые контрольной группы. Они более подготовлены к разрешению конфликтных ситуаций среди детей; более сдержано ведут себя с

коллегами по работе. Вожатые экспериментальной группы находили способы разрешения конфликтов, в некоторых случаях привлекали к участию сотрудников педагогической службы. В контрольной группе наблюдалась эмоциональная неустойчивость вожатых в конфликтных ситуациях (повышение голоса, ссоры между вожатыми и детьми). Результаты теста по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2)» (Приложение 11) также говорят о высоком уровне коммуникативных и организаторских умений у вожатых экспериментальной группы, они быстрее ориентируются в новой обстановке, легче идут на контакт, стремятся расширить круг своих знакомых, более общительны, им легче принимать самостоятельные решения в затруднительных и нестандартных ситуациях, которые происходят в детских коллективах, чем вожатые контрольной группы. Результаты методики «Самооценка лидерства» (Приложение 12), показали, что вожатые экспериментальной группы больше проявляют лидерские качества при работе в детских коллективах, чем вожатые в контрольной группе.

В результате обработки и анализа чек-листов по методике 360 градусов, были выявлены следующие закономерности: вожатые экспериментальной группы соблюдают этикет делового общения, вежливы и доброжелательны в коммуникации с детьми, не конфликтуют с детьми и коллегами. Вожатые контрольной группы допускают конфликты в общении с детьми, в адрес детей могут применить приказной тон и повышение голоса. Применяв статистический метод оценки U критерия Манна-Уитни к результатам исследования контрольной и экспериментальной группы по данному блоку выявлены значимые отличия, проявляющиеся в поведении временных сотрудников по критерию Манну-Уитни. Значение U критерия Манна-Уитни составило 20,5, что попало в зону значимости.

Результаты исследования по блоку «Работа в команде». По методике 360 градусов были получены следующие результаты: не всегда вожатые контрольной группы проявляли инициативу и творчество в работе и использовали эффективные способы разрешения организационных вопросов.

Вожатые, экспериментальной группы, быстрее адаптировались к сложившимся традициям АНО ОСООЦ «Витязь» и нормам поведения в коллективе. Вожатые экспериментальной группы эффективно действовали в условиях неопределенности, проявляли творческую инициативу в реализации мероприятий. Каких-либо ошибок при работе с детьми по организации командной работы у вожатых экспериментальной группы не выявлено. В контрольной группе у вожатых отмечались: отказ в помощи другим отряда, отсутствие совместной с детьми подготовки к отрядным мероприятиям. Возможно такие результаты командной работы в экспериментальной группе связаны также с применением к ним системы административного стимулирования. Применив статистический метод оценки U критерия Манна-Уитни к результатам исследования контрольной и экспериментальной группы по данному блоку выявлены значимые отличия, проявляющиеся в поведении временных сотрудников по критерию Манну-Уитни. Значение U критерия Манна-Уитни составило 9,5, что попало в зону значимости.

Результаты исследования по блоку «Клиентоориентированность». В результате оценки по методу 360 градусов отмечались следующие закономерности в работе вожатых как контрольной, так и экспериментальной групп: недостаточная внимательность к эмоциональному состоянию ребенка, интересы детей не всегда учитываются при разработке и реализации внутриотрядных мероприятий. Это возможно связано с недостаточностью знаний вожатых экспериментальной группы в области психологических и физиологических особенностей ребенка, либо с недостаточной отработкой полученных умений на практике. Так же возможной причиной может являться смещение приоритетов вожатого экспериментальной группы в профессиональной деятельности с организации социально- бытовых условий и индивидуального подхода к ребенку на организационную деятельность (соблюдение дисциплины, проведение отрядных мероприятий) и групповое взаимодействие. Применив статистический метод оценки U критерия Манна-Уитни к результатам исследования контрольной и экспериментальной группы

по данному блоку значимые отличий не было выявлено, проявляющиеся в поведении временных сотрудников по критерию Манну-Уитни. Значение U критерия Манна-Уитни составило 63,5, что попало в зону неопределенности.

По результатам исследования блок краткосрочной программы адаптации «Клиентоориентированность» требует дальнейшей доработки.

Выводы по 2 главе

В результате проведенного исследования существующей корпоративной культуры АНО ОСООЦ Витязь были определены основные ценности, к которым необходимо адаптировать временных сотрудников: ценностное отношение к безопасности, клиентоориентированность, конструктивные коммуникации и работа в команде.

Опираясь на полученные результаты была разработана краткосрочная программа по адаптации временных сотрудников педагогической службы к корпоративной культуре организации. В программу включены 6 блоков: «Знакомство», «Ценностное отношение к безопасности», «Клиентоориентированность», «Конструктивные коммуникации», «Работа в команде», «Заключительный».

Программа была апробирована на временных сотрудниках (вожатых). Как показал проведенный анализ, применяемая программа по адаптации временных сотрудников к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь» несет положительный эффект по трем блокам: «Ценностное отношение к безопасности», «Работа в команде», «Конструктивные коммуникации». На смене снизились жалобы со стороны родителей, вожатые экспериментальной группы были более внимательны к детям, более ответственно относились к выполняемым ими обязанностям, были более стрессоустойчивы при возникновении конфликтных ситуаций, более коммуникабельны, показали большую заинтересованность в работе с детьми.

Результаты апробирования блока программы «Клиентоориентированность», направленного на развитие таких умений вожатого как, принимать во внимание потребности и интересы ребенка в работе, восприятие ребенка как субъекта деятельности, умение сочувствовать и сопереживать ребенку показали, что значимых отличий в поведении экспериментальной и контрольной групп не отмечено. Данный блок требует дальнейшей доработки.

Таким образом, для повышения эффективности краткосрочной программы по адаптации временных сотрудников к корпоративной культуре организации рекомендуется внести изменения в программу блока «Клиентоориентированность» по следующим направлениям:

1. Замена лекционного занятия по изучению психологических и физиологических особенностей детей на интерактивную форму – семинар-практикум;

2. Увеличение времени на реализацию блока на 90 минут, за счет сокращения на это время блока «Знакомство».

3. Введение кейсов направленных на отработку ситуаций взаимодействия вожатых с разными эмоциональными состояниями и потребностями ребенка.

4. Для развития эмпатии и сопереживания к ребенку введение таких форм работы как, сказкатерапия и фильмотерапия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При рассмотрении теоретических основ адаптации к корпоративной культуре организации как условию эффективной работы вожатых в детском загородном центре рассмотрены подходы авторов к определению «корпоративной культуры» и отражены основные виды корпоративной культуры. Все точки зрения авторов в отношении понятия «корпоративная культура» сведены к совокупности идей, ценностей и норм поведения, которые построены с учетом творческого, компетентного, эффективного и ответственного взаимодействия между внутренними сотрудниками и внешними участниками. Также были изучены особенности корпоративной культуры в коллективах, работающих с детьми, отражены особенности адаптации нового сотрудника к корпоративной культуре и обращено внимание на этапы и критерии эффективности адаптации к корпоративной культуре, а также на их способы и методы. Данная тема в литературе проработана, но рассматривается период адаптации от 3 месяцев до 3 лет. Информации по краткосрочным программам в свободном доступе не имеется.

При рассмотрении феноменологии детского загородного лагеря как коллектива с особой организационной культурой были изучены организационная структура и характер деятельности АНО ОСООЦ «Витязь», специфика адаптации новых временных сотрудников к корпоративной культуре в условиях ограниченного времени, определены актуальные проблемы, которые также возникают в процессе адаптации временного сотрудника в коллективе лагеря и составлен набор методов психологического воздействия на временных сотрудников, чтобы уменьшить временной промежуток адаптации к культуре организации. Набор методов включает в себя инструктажи, тренинги, деловые игры, кейсы, метод ситуаций, лекции, индивидуальные и групповые беседы.

Краткосрочная программа адаптации временных сотрудников в педагогическом коллективе к корпоративной культуре организации была разработана в четырех направлениях: ценностное отношение к безопасности,

клиентоориентированность, конструктивные коммуникации, работа в команде. Так как эти направления соответствуют ценностям корпоративной культуры АНО ОСООЦ «Витязь».

В результате апробирования программы на временных сотрудниках было выявлено, что за короткий срок (3 дня) возможна адаптация вожатых в части развития профессиональных качеств, которые формировались в блоках «Ценностное отношение к безопасности», «Конструктивные коммуникации», «Работа в команде» с использованием набора методов (инструктажи, тренинги, деловые игры, кейсы, метод ситуаций, лекции, индивидуальные и групповые беседы). При этом профессиональные умения и навыки, формируемые в блоке «Клиентоориентированность» оказались развиты недостаточно.

Таким образом, вожатым, которые принимали участие в комплексной программе по адаптации к корпоративной культуре АНО ОСООЦ «Витязь», легче принять корпоративную культуру организации на практике, проще создавать отношения с детскими коллективами, которые принимают вожатых как лидеров своей группы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Антонова А. С. (2014) Организационная (корпоративная) культура как особый вид общей культуры // А. С. Антонова. В сборнике: Культура - духовный фундамент бизнеса в современном мире Сборник материалов XI Международной межвузовской научно-практической конференции. Статьи студентов программ бакалавриата и преподавателей. Под редакцией Н.В. Салиенко. С. 15-20.

2. Бандура О. В. Адаптация нового сотрудника (2016) // О. В. Бандура, М. В. Брянцева, А. В. Брянцева // В сборнике: Теоретические и прикладные проблемы современной науки и образования. Материалы Международной научно-практической конференции. С. 13-16.

3. Бикметов Е. Ю. Методологические аспекты управления корпоративной культурой (2016) // В сборнике: Актуальные вопросы экономической теории: развитие и применение в практике российских преобразований. С. 225-230.

4. Борисенок А. Л. (2006) Понятие организационной культуры как аналог корпоративной культуры // Научно-технический вестник Санкт-Петербургского государственного университета информационных технологий, механики и оптики. № 24. С. 127-133.

5. Былков В. Г. (2016) Альтернативные методы адаптации новых сотрудников / В. Г. Былков, О. В. Лепеко // В сборнике: Управление человеческими ресурсами: практика и теория материалы интернет-конференции восьмого Байкальского кадрового форума. С. 48-54.

6. Валеева Г. С. (2018) Проблемы адаптации нового сотрудника и пути их решения в современных организациях // В сборнике: Научное сообщество студентов Сборник материалов XVII Международной студенческой научно-практической конференции. Редколлегия: О.Н. Широков [и др.]. С. 118-120.

7. Васильева И. В. (2018) Связь лояльности сотрудников и особенности корпоративной культуры организации / И. В. Васильева, П. Е. Григорьев // Вестник Омского университета. Серия: Психология. № 2. С. 47-52.

8. Вонсовская А. Ю. (2016) Корпоративная культура в России как синтез западных стратегий и восточной моноэтнической культуры // Вестник научных конференций. № 2-2 (6). С. 33-35.
9. Габдулхакова О. И. (2011) Особенности формирования корпоративной культуры // Социально-экономические и технические системы: исследование, проектирование, оптимизация. Т. 58. № 1. С. 40-48.
10. Герасимов Б. Н. (2017) Развитие процесса управления корпоративной культурой // Экономика и бизнес: теория и практика. № 6. С. 24-31.
11. Гордеев А. И. (2009) Управление корпоративной культурой в холдинге // Труд и социальные отношения. № 10. С. 113-117.
12. Демидова О. М. (2018) Факторы, влияющие на корпоративную культуру российских и китайских фирм // В сборнике: Литература и культура Сибири, Дальнего Востока и Восточного зарубежья. Проблемы межкультурной коммуникации Материалы участников VIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Ответственный редактор А.А. Новикова. С. 137-140.
13. Дударова Э. А. (2017) Теоретические аспекты корпоративной культуры // В сборнике: Актуальные мировые тренды развития социально-гуманитарного знания сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 3 частях. Агентство перспективных научных исследований (АПНИ). С. 86-89.
14. Ермолов Ю. А. (2013) Корпоративная система мотивации нового сотрудника и ее место в корпоративной культуре // Социально-экономические явления и процессы. № 7 (53). С. 55-59.
15. Ермолов Ю. А. (2012) Предметно-содержательные взаимосвязи дефиниций «организационная культура» и «корпоративная культура» // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. № 9 (113). С. 78-85.

16. Звонова Е. В. (2015) Социально-психологические аспекты адаптации молодых сотрудников в организации / Е. В. Звонова, В. В. Серякова // Сборники конференций НИЦ Социосфера. № 5. С. 43-46.

17. Зелко А. С. (2018) Социальное самоопределение: дистрикт вожаго: учебно-методическое пособие / А. С. Зелко. — Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта. 55 с.

18. Иващенко Н. С. (2016) Корпоративная культура как элемент внутреннего маркетинга или внутренний маркетинг как элемент культуры / Н. С. Иващенко, Д. А. Деушева // В сборнике: Материалы докладов 49 Международной научно-технической конференции преподавателей и студентов. В 2 томах. С. 243-245.

19. Исаева М. П. (2018) Роль организационной культуры в системе управления компанией // Международный студенческий научный вестник. № 5. С. 127.

20. Капачова И. К. (2013) Проблемы адаптации новых сотрудников в современных организациях / И. К. Капачова // В сборнике: Трансформация научных парадигм и коммуникативные практики в информационном социуме. Сборник научных трудов конференции. Национальный исследовательский Томский политехнический университет. С. 35-37.

21. Киселев В. Н. (2014) Корпоративная культура организации: сущность, функции, отличительные признаки и основные виды // Научные труды Северо-Западного института управления. Т. 5. № 1 (13). С. 219-222.

22. Ковалев А. Г. (2015) Сравнение влияния национальной культуры государства на базовые ценности корпоративной культуры организации // Приоритетные направления развития науки и образования. № 2 (5). С. 394-395.

23. Копытина О. И. (2011) Организация работы в оздоровительном лагере: теория и методика / О. И. Копытина, М. Л. Самойлова: учеб.-методич. пособие под ред. Н. А. Леготиной. Курган. 116 с.

24. Корпоративная культура образовательных учреждений: материалы 4-й Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 9-10 февраля

2012 г. / ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун.-т». Екатеринбург, 2012. — 200 с.

25. Кочнев В. А. (2015) Способы построения и управления корпоративной культурой организации / В. А. Кочнев, А. В. Тарасов // Интернет-журнал «Науковедение». Т. 7. № 6 (31). С. 52.

26. Крылов В. А. (2008) Представления зарубежных ученых и менеджеров о корпоративной культуре российских предприятий / В. А. Крылов // Социология власти. № 3. С. 177-183.

27. Кузьмин А. М. (2010) Наставничество / А. М. Кузьмин, Е. А. Высоковская // Методы менеджмента качества. № 8. С. 23.

28. Куприянов Б. В. (2017) Загородный детский лагерь: история элементарных частиц (середина XIX- первая четверть XX в.) / Б. В. Куприянов, Л. Н. Тахтиева // Сибирский педагогический журнал. № 2. С. 84-91.

29. Куприянов Б. В. (2015) Педагогический отряд как социальный организм (метафорическая репрезентация понятия) // Непрерывное образование: XXI век. № 1 (9). С. 175-184.

30. Макеев В. А. (2010) Корпоративная культура в организации // Власть. № 4. С. 70-73.

31. Макорина Л. А. (2011) Корпоративная культура организации как фактор развития организационной культуры личности / Л. А. Макорина // Омский научный вестник. № 6 (102). С. 164-166.

32. Максименко М. В. (2014) Организационная (корпоративная) культура как особый вид общей культуры // В сборнике: Культура - духовный фундамент бизнеса в современном мире Сборник материалов XI Международной межвузовской научно-практической конференции. Статьи студентов программ бакалавриата и преподавателей. Под редакцией Н. В. Салиенко. С. 124-134.

33. Макушкин С. А. (2016) Социально-психологическая адаптация сотрудника как субъекта управленческой деятельности // Материалы Ивановских чтений. № 2 (6). С. 90-94.

34. Михайлина А. В. (2013) Теоретические аспекты управления корпоративной культурой // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. № 4 (54). С. 117-122.
35. Мясникова Т. А. (2012) Управление корпоративной культурой в условиях кризиса // Регион: системы, экономика, управление. № 1 (16). С. 89-93.
36. Павловская С. Н. (2008) Педагогические особенности реализации корпоративной культуры специалиста социально-культурной сферы // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. № 1 (1). С. 46-48.
37. Петрова С. Г. (2014) Роль управленческой культуры в формировании корпоративной культуры учреждения детского оздоровительного отдыха // Вестник ТОГИРРО. № 3 (30). С. 347-349.
38. Профессиональная этика и коммуникативная культура вожакого: Методические рекомендации / Н. П. Болотова, Н. Ю. Галой, И. А. Горбенко и др.; Под общей ред. Е. А. Левановой, Т. Н. Сахаровой. — Москва: МПГУ. — 2017. — 96 с.
39. Сальникова К. А. (2010) Управление корпоративной культурой в малом бизнесе // Академический вестник. № 5. С. 28-32.
40. Слесарчук О. М. (2009) Корпоративная культура молодых специалистов и ее формирование средствами социально-культурной деятельности / О. М. Слесарчук // Мир науки, культуры, образования. № 7-1 (19). С. 125-127.
41. Сметанина М. Д. (2018) К вопросу о соотношении понятий «организационная культура» и «корпоративная культура» // Гуманитарная парадигма. № 3 (6). С. 63-69.
42. Ставропольцева Е. А. (2011) Особенности адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре предприятия // Педагогическое образование в России. № 4. С. 173-179.

43. Ставропольцева Е. А. (2011) Психолого-педагогические аспекты адаптации выпускников ВУЗов к корпоративной культуре организации // Известия Академии управления: теория, стратегии, инновации. № 1. С. 14-18.
44. Тонышева Л. Л. (2008) Социокультурные факторы эффективного управления организациями: теория и практика / Л. Л. Тонышева, О. Н. Кашина, О. С. Фендич. — Тюмень: ТюмГНГУ. 197 с.
45. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: по сост. на 27 декабря 2018 г. // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 3.
46. Филкина Ю. Ю. (2018) Адаптация нового сотрудника как залог успешного функционирования предприятия // Молодежь и наука. № 4. С. 18.
47. Чадукова М. Е. (2017) Роль руководителя и современные методы адаптации нового сотрудника в организации / М. Е. Чадукова, И. Г. Шадская // Новое поколение. № 14-2. С. 376-382.
48. Чернец Е. В. (2009) Подходы к изучению профессиональной культуры и корпоративной культуры // Вестник Челябинского государственного университета. № 27 (165). С. 160-163.
49. Шапкина К. И. (2017) Особенности адаптации нового сотрудника через систему наставничества // В сборнике: Научные исследования: теория, методика и практика сборник материалов Международной научно-практической конференции. С. 227-228.
50. Шаполова В. В. (2013) Корпоративная культура как фактор социальной адаптации личности менеджера / В. В. Шаполова // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. № 27 (170). С. 211-216.
51. Шкунова А. А. (2014) Уровни отношений в корпоративной культуре управления / А. А. Шкунова, С. А. Колода // Вестник Мининского университета. № 4 (8). С. 24.
52. Щербий С. А. (2017) Методы профессиональной адаптации сотрудников в организации и критерии их эффективности / С. А. Щербий, Р. Ф.

Гайдай // Современные тенденции развития и перспективы внедрения инновационных технологий в машиностроении, образовании и экономике. Т. 3. № 1 (2). С. 254-256.

53. Щуров В. А. (2010) Введение в классическую теорию корпоративной культуры / В. А. Щуров, А. В. Комиссаров // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. № 2 (18). С. 106-112.

54. Bell Paul A. (2001) *Environmental Psychology* / Paul A. Bell, Thomas C. Greene, Jeffrey D. Fisher, Andrew Baum. 5th ed. Thomson. 634 p.

55. Berne Eric (1968) *Games People Play. The Psychology of Human Relationships* / Eric Berne. Penguin Books. 173 p.

56. Bernstein Douglas A. (2006) *Psychology* / Douglas A. Bernstein, Louis A. Penner, Alison Clarke-Stewart, Edvard J. Roy. 7th ed. Houghton Mifflin Company. 746 p.

57. Franken Robert E. (2002) *Human Motivation* / Robert E. Franken. 5th ed. Thomson. 463 p.

58. Rogers W. S. (2003) *Social Psychology. Experimental*

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Инструкция по технике безопасности детей при проведении массовых мероприятий

Автономная некоммерческая организация
«Областной санаторный
оздоровительно-образовательный
центр «Витязь»
(АНО «ОСООЦ» «Витязь»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО «ОСООЦ» «Витязь»
_____ С.А. Черняев
_____ 2016г.

ИНСТРУКЦИЯ ПО ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ ДЕТЕЙ

_____ 2015г. № ИОТ - 14/06-16
п. Андреевский, Тюменский район,
Тюменская область

ПРИ ПРОВЕДЕНИИ МАССОВЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

1. Общие требования безопасности.

- 1.1. К участию в массовых мероприятиях допускаются дети, прошедшие инструктаж по технике безопасности и пожарной безопасности.
- 1.2. При проведении массовых мероприятий необходимо соблюдать правила пользования оборудованием и инвентарем, порядок и режим проведения мероприятий.
- 1.3. При проведении массовых мероприятий возможно воздействие на детей следующих опасных факторов:
 - неисправность и ненадежная установка оборудования и инвентаря;
 - столкновения с другими участниками мероприятий или с посторонними предметами;
 - падения на твердое покрытие.
- 1.4. Массовые мероприятия могут проводиться в специальных помещениях и на открытой территории Центра. Массовые мероприятия на открытой территории Центра разрешается проводить только в ясную погоду.
- 1.5. Мероприятия проводятся педагогом-организатором. На время проведения массового мероприятия должно быть организовано дежурство работников Центра в составе не менее 2 человек.
- 1.6. При проведении массовых мероприятий в помещении (на площадке) должна быть укомплектованная аптечка первой помощи.
- 1.7. Помещение для массовых мероприятий должно соответствовать требованиям пожарной безопасности, иметь не менее 2 эвакуационных выходов, обеспечено первичными средствами пожаротушения и

противопожарной автоматикой. Эвакуационные выходы должны быть не заперты.

1.8. Ответственность за обеспечение безопасности участников и зрителей массовых мероприятий возлагается на педагога-организатора, дежурных работников на мероприятии.

2. Требования безопасности перед проведением мероприятий.

2.1. Дети перед мероприятием должны:

- прослушать инструктаж по технике безопасности и пожарной безопасности, и расписаться в журнале (реестре) инструктажа.

2.2. Педагог-организатор перед мероприятием должен:

- проверить исправность и надежность установки оборудования и инвентаря;
- провести инструктаж по технике безопасности и пожарной безопасности с детьми, сделать записи в журнале (реестре) инструктажа;

2.3. Дежурные работники перед мероприятием должны:

- проверить противопожарное состояние помещения, открыть эвакуационные выходы, проверить наличие и исправность первичных средств пожаротушения, противопожарной автоматики.

2.4. При обнаружении неисправностей оборудования и инвентаря заменить его исправным, надежно установить.

2.5. При обнаружении нарушений требований пожарной безопасности в помещении, в котором будет проводиться мероприятие, сообщить руководству Центра для устранения нарушений.

3. Требования безопасности во время проведения мероприятий.

3.1. Выполнять все указания педагога-организатора, дежурных работников.

3.2. Правильно и по назначению применять оборудование и инвентарь.

3.3. Соблюдать осторожность при перемещении по сцене (площадке), не наступать на провода оборудования. Не спрыгивать со сцены.

3.4. Декорации должны устанавливаться устойчиво, и не должны загромождать выходы из помещения.

3.5. При проведении массовых мероприятий запрещается:

- применять неисправное оборудование и инвентарь;
- устанавливать декорации, звуковое оборудование и другие тяжелые предметы на кабели и провода;
- применять самодельные электрические гирлянды;
- применять открытый огонь (факелы, свечи, фейерверки, бенгальские огни, хлопушки, петарды др.).

3.6. При проведении массовых мероприятий педагог-организатор, назначенные дежурные работники должны неотлучно находиться в помещении (на площадке) и обеспечить безопасность детей.

3.7. В случае грубого нарушения правил и требований данной инструкции дежурные работники обязаны отстранить нарушителя от мероприятия.

4. Требования безопасности в аварийных ситуациях.

4.1. При плохом самочувствии или получении травмы сообщить педагогу-организатору или дежурным работникам. Педагог-организатор, дежурные

работники должны вызвать медицинских работников Центра, либо доставить пострадавшего в медицинский пункт.

4.2. Если мероприятия проводятся на открытой территории, при ухудшении погодных условий (дождь, гроза) прекратить мероприятия и укрыться в помещении.

4.3. В случае обнаружения пожара немедленно сообщить педагогу-организатору или дежурным работникам, и покинуть помещение без паники. Педагог-организатор, дежурные работники должны немедленно собрать всех детей и эвакуировать их на безопасное расстояние, сообщить руководству Центра.

5. Требования безопасности после окончания мероприятий.

5.1. Проверить по списку всех детей.

5.2. Отключить оборудование и инвентарь, убрать в отведенное место.

5.3. Тщательно проветрить помещение и провести влажную уборку.

5.4. Проверить противопожарное состояние помещений, выключить освещение.

Инструкция по технике безопасности детей правил пребывания несовершеннолетних на территории загородного центра

Автономная некоммерческая организация
«Областной санаторный
оздоровительно-образовательный
центр «Витязь»
(АНО «ОСООЦ» «Витязь»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО «ОСООЦ» «Витязь»
_____ С.А. Черняев
_____ 2016г.

ИНСТРУКЦИЯ ПО ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ ДЕТЕЙ

«___» _____ 2015г. № ИОТ - 2/06-16

п. Андреевский, Тюменский район,
Тюменская область

ПРАВИЛА ПРЕБЫВАНИЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ НА ТЕРРИТОРИИ ЦЕНТРА

1. Общие требования безопасности.

1.1. При нахождении на территории Центра необходимо соблюдать правила передвижения по территории и зданиям, установленные правила безопасности и противопожарный режим.

1.2. Основанием для нахождения отдыхающих на территории Центра является путевка (курсовка).

1.3. По приезду в Центр у отдыхающего должно быть при себе:

- санаторно-курортная карта;
- копия медицинского страхового полиса;
- копия свидетельства о рождении, либо паспорта;
- справка об отсутствии инфекционных заболеваний.

1.4. Запрещается проносить на территорию Центра алкогольную и табачную продукцию, наркотические и психотропные вещества, пиротехнические изделия, оружие всех видов, в т.ч. холодное и травматическое.

1.5. Не рекомендуется привозить с собой в Центр ценные вещи (ювелирные изделия, аудио и видеотехнику, мобильную технику, денежные средства). Администрация Центра не несет ответственности за сохранность денежных средств и вещей, не сданных на хранение в сейф, и претензий при пропаже не сданных на хранение вещей не принимает.

1.6. Настоящая инструкция обязательна для исполнения всеми отдыхающими.

1.7. За невыполнение требований настоящей инструкции администрация Центра принимает необходимые меры дисциплинарного воздействия - замечание, выговор. За нарушения установленных в Центре правил, отдыхающие отчисляются из Центра.

2. Требования безопасности по приезду в Центр.

2.1. Покинуть транспортное средство, соблюдая правила безопасности.

2.2. Прослушать соответствующие инструктажи.

2.3. Пройти медицинский осмотр.

3. Требования безопасности во время пребывания в Центре.

3.1. Соблюдать установленные в Центре распорядок дня, правила этики и поведения, правила проведения мероприятий, правила пожарной безопасности и техники безопасности.

3.2. Передвигаться по территории Центра необходимо по пешеходным дорожкам и зонам. Запрещается ходить по газонам, цветникам, клумбам.

3.3. Не разбрасывать мусор. Соблюдать чистоту и порядок в зданиях, помещениях и на территории Центра.

3.4. Соблюдать осторожность в местах проезда транспорта. При появлении транспортных средств, уступить им дорогу.

3.5. В зимний период соблюдать осторожность на обледенелых и заснеженных участках.

3.6. Носить одежду и обувь, соответствующую погоде и сезону.

3.7. При жаркой солнечной погоде необходимо использовать головной убор. Следует избегать прямых солнечных лучей.

3.8. Не заходить в помещения и зоны, в которые отдыхающим запрещен доступ: территория водозабора, газовая котельная, стоянка и гаражи транспорта, помещения охраны, помещения для приготовления пищи в столовой.

3.9. Запрещается самовольно покидать территорию Центра, выходить на территорию пляжа и купаться.

3.10. Предупреждать отрядных водителей о своем месте нахождения.

3.11. Помещения для проживания использовать для сна и отдыха.

3.12. Исключить хранение скоропортящихся продуктов питания, грязной одежды и обуви в спальном помещении.

3.13. В дождь, грозу окна в спальном помещении должны быть закрыты.

3.14. Запрещается бегать, обгонять, играть, толкаться на лестничном марше, съезжать, сидеть и свисать на перилах лестниц.

3.15. Запрещается сидеть, стоять на подоконниках, самостоятельно открывать окна и свисать из них.

3.16. Необходимо использовать мебель и инвентарь Центра только по прямому назначению.

3.17. На кроватях запрещается прыгать, висеть, играть в подвижные игры, употреблять пищу, размещать на лестнице кровати, спинке кровати - одежду, иные вещи.

3.18. Не переносить колющие и режущие предметы в карманах одежды.

3.19. Проявлять личную осторожность в местах проведения влажной уборки полов.

3.20. Беречь от повреждений имущество Центра: не царапать и не разрисовывать стены, не ломать мебель, бытовую технику, оборудование, инвентарь и принадлежности, используемые при проведении занятий, игр, спортивных и массовых мероприятий.

3.21. Запрещается самостоятельно вскрывать крышки электрических розеток и выключателей, производить любой ремонт электрических приборов.

3.22. При недомогании необходимо сообщить отрядному водителю. Не принимать лекарственных средств без назначения врача.

3.23. Запрещается участвовать в спортивных мероприятиях при физическом недомогании.

3.24. Во время пребывания в столовой запрещается разговаривать во время еды, бросать еду, посуду и столовые приборы, разливать напитки.

3.25. В период пребывания в Центре запрещается:

- использовать грубые выражения, ненормативную, нецензурную лексику;
- совершать действия, наносящие вред своему здоровью и здоровью окружающих;
- применять физическую силу к другим отдыхающим в Центре;
- курить, употреблять алкогольные напитки, наркотические и психотропные вещества;
- пользоваться спичками, зажигалками, пиротехникой, разводить огонь.

3.26. При посещении отдыхающих их родителями, родственниками, законными представителями (далее – посетители):

- запрещается появление на территории Центра в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- посетители могут встречаться с отдыхающими на территории Центра только в специально отведенном месте;
- посетители должны поставить в известность отрядного водителя о продолжительности пребывания с отдыхающим;
- запрещается привоз и передача отдыхающим скоропортящихся продуктов;
- выход отдыхающих с территории Центра разрешается только по заявлению родителей, родственников, законного представителя;
- по окончании встречи с отдыхающим посетители должны лично передать отдыхающего отрядному водителю.

4. Требования безопасности в аварийных ситуациях.

4.1. При плохом самочувствии или получении травмы сообщить отрядному водителю. Водитель должен вызвать медицинских работников Центра, либо доставить пострадавшего в медицинский пункт.

4.2. При ухудшении погоды прекратить занятия на улице и укрыться в помещении.

4.3. В случае обнаружения пожара немедленно сообщить отрядному водителю, и покинуть помещение без паники. Водитель должен немедленно собрать всех детей и эвакуировать их на безопасное расстояние, сообщить руководству Центра.

5. Требования безопасности во время отъезда из Центра.

5.1. Собрать личные вещи.

5.2. Соблюдая правила безопасности сесть в транспортное средство.

5.3. Выполнять требования сопровождающих во время движения транспортного средства.

Инструкция по технике безопасности водителя

Автономная некоммерческая организация
«Областной санаторный
оздоровительно-образовательный
центр «Витязь»
(АНО «ОСООЦ» «Витязь»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО «ОСООЦ» «Витязь»
_____ **С.А. Черняев**
_____ 20__ г.

ИНСТРУКЦИЯ ПО ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ

_____ 20__ г. № _____

п. Андреевский, Тюменский район,
Тюменская область

ВОЖАТОГО

1. Общие требования безопасности.

1.1. К работе водителями допускаются лица в возрасте не моложе 18 лет, прошедшие медицинскую комиссию, обучение и инструктаж по технике безопасности.

1.2. На рабочем месте строго соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленные режимы труда и отдыха.

1.3. На рабочем месте должно находиться только исправное оборудование, инструмент, инвентарь.

1.4. У водителя должна быть аптечка с набором необходимых медикаментов и перевязочных средств для оказания первой помощи при травмах.

1.5. Водители обязаны соблюдать правила пожарной безопасности, знать места расположения первичных средств пожаротушения и направления эвакуационных выходов при пожаре.

1.6. Не допускать на свое рабочее место лиц, не имеющих отношения к работе с детьми.

2. Требования безопасности перед началом работы.

2.1. Проверить состояние помещения, оборудования и инвентаря.

2.2. Включить освещение, проветрить помещение.

2.3. Соблюдать правила личной гигиены и безопасности труда.

3. Требования безопасности во время работы.

3.1. Правильно и регулярно проветривать помещение, не находясь в зоне сквозняков.

3.2. На прогулку выводить детей одетыми по сезону.

3.3. Не пить холодную воду.

3.4. Пользоваться исправной мебелью, пособиями и инвентарем.

3.5. Двери открывать и закрывать только за ручку.

3.6. Уходя из помещения, гасить свет.

3.7. Не пользоваться на отрядном месте электронагревательными приборами, инвентарем и инструментами.

3.8. Колющие и режущие инструменты использовать только по назначению и следить за их исправностью и хранением.

3.9. Все оборудование должно быть в исправном состоянии и устойчиво закреплено.

3.10. Не выполнять работы по переноске тяжестей.

3.11. Не выполнять работы на высоте.

3.12. Не приступать к другой работе, не свойственной функциональным обязанностям вожатого без инструктажа и без указаний администрации центра.

3.13. Вожатым категорически **запрещается:**

- Самостоятельно покидать территорию центра без письменного разрешения директора или заместителя директора;
- Оставлять детей вверенного ему отряда без присмотра;
- Применять к детям в качестве меры воздействия наказания физическим трудом, частичным лишением пищи и сладостей, а также лишением купания в озере;
- Употреблять спиртные напитки и курить на территории центра, а также появляться на работе в нетрезвом состоянии.

4. Требования безопасности в аварийной ситуации.

4.1. В случае возникновения возгорания в помещении принять меры к его ликвидации первичными средствами пожаротушения, вызвать пожарную охрану, поставить в известность руководство.

4.2. При получении травмы оказать первую помощь пострадавшему, при необходимости отправить его в медицинскую службу и сообщить об этом администрацию центра.

5. Требования безопасности по окончании работы.

- 5.1. Привести в порядок рабочее место, помещение.
- 5.2. Проветрить помещение, закрыть окна.
- 5.3. Выключить свет, электроприборы из сети.

Конспект игры «Безопасность»

Цель мероприятия — развитие самостоятельности, умение принимать ответственные решения в экстремальной ситуации, привитие навыков административно-хозяйственной деятельности, формирование ответственного отношения к пожарной безопасности на производстве.

Участники игры: вожатые.

Время и место проведения: 27 января 2019 года, АНО ОСООЦ «Витязь»

Ход мероприятия:

Жеребьевка дорожек между тремя участниками

Вопросы:

1. Что такое пожар?

(это неконтролируемое горение в не специального очага)

2. Какое министерство осуществляет пожарный надзор в стране?

(министерство чрезвычайных ситуаций)

Красная дорожка - пять вопросов

Синяя дорожка - шесть вопросов

Зеленая дорожка - семь вопросов

Сценарий

Вопросы по красной, синей и зеленой дорожкам.

Красная дорожка

1. Толь, войлок к каким строительным материалом относится по возгораемости?

(к несгораемым)

2. Что из себя представляет шлейфная пожарная сигнализация?

(последовательное включение извещателей в один общий провод (шлейф))

3. На какой высоте от пола должен находиться тепловой извещатель пожарной сигнализации?

(на высоте не более 10 метров от пола или земли)

4. В чем принцип работы светового извещателя в пожарной сигнализации?

(работает на использовании различных составных частей спектра открытого пламени)

К каким мероприятиям по пожарной профилактике относится соблюдение противопожарных норм?

(к техническим)

Синяя дорожка

1. Что из себя представляет лучевая пожарная сигнализация?

(состоит из приемной станции с соединенной с ней извещателей)

2. В чем принцип работы теплового извещателя в пожарной сигнализации?

(дифференциального действия, срабатывают при определенной скорости нарастания температуры окружающей среды на 30 градусов за 7 секунд)

3. В чем принцип работы дымового извещателя в пожарной сигнализации?

(извещатели срабатывают при появлении в воздухе продуктов горения)

4. Какая площадь контролируется одним световым извещателем пожарной сигнализации?

(до 600м²)

5. Каков принцип действия порошкового огнетушителя?

(принцип бытового сифона)

6. Где необходимо располагать огнетушители в помещениях?

(на видном месте вблизи от выходов из помещений, на высоте не более 1,5 метров)

Зеленая дорожка

Дайте характеристику трудносгораемым строительным материалам (под воздействием огня воспламеняются, обугливаются и тлеют только в присутствии огня, а после удаления источника огня — горение или тление прекращается)

Какая площадь контролируется одним тепловым извещателем пожарной сигнализации?

(30 м²)

3. Какая площадь контролируется одним дымовым извещателем пожарной сигнализации?

(100 м²)

4. Дренчерные установки автоматического тушения пожаров в каких помещениях применяются?

(в помещениях высокой пожарной опасности, где возможно быстрое распространение огня)

5. Что находится в нутрии углекислотного огнетушителя?

(углекислота под высоким давлением)

6. К каким мероприятиям по пожарной профилактике относится — организация ДПД?

(к организационным)

7. Для каких целей предназначена спринклерная установка?

(для локализации и тушения пожара)

Опросник 360 градусов для детей.

В этой анкете вам предстоит ответить на вопросы о вашем вожатом. Пожалуйста, отвечайте искренне: «Да» или «Нет». Вам гарантируется анонимность и конфиденциальность ответов. Поэтому просим Вас давать максимально правдивые, откровенные и продуманные ответы.

№п/п	Утверждение	Оценка
1	Соблюдают правила противопожарной безопасности	
2	Соблюдают правила СанЭпит режима	
3	Соблюдают правила нахождения на территории	
4	Соблюдают технику безопасности на рабочем месте	
5	Соблюдают технику безопасности при проведение мероприятий	
6	Вожатый всегда принимает во внимание нужды и требования ребенка, готов вносить корректировки в свой план работы	
7	Вожатый от начала до конца реализует стандарты оказываемы услуг.	
8	Со стороны детей нет жалоб на вожатого: не нашли вещи, не дали помыться	
9	Вожатый при работе учитывает физиологические и психологические особенности детей	
10	При возникновении проблем у ребенка с другими детьми, вожатыми старается сразу же решить возникшие проблемы	
11	В сложных ситуациях не раздражается, старается быть эмоционально сдержанным	
12	Старается найти общий язык с коллегами	
13	Старается найти общий язык и детьми	
14	В конфликтных ситуациях старается прийти к конструктивному решению.	
15	Излагает мысли грамотной речью	
16	Проявляют инициативу в разработке и проведении мероприятия/ стремятся решать проблемы быстро	
17	Оказывают помощь коллегам, если у них возникают трудности	
18	Всегда выполняет поручения, вышестоящих коллег	
19	Вожатые признают свою ответственность за результат в работе	
20	Беру ответственность на себя за детей из других отрядов.	

Опросник 360 градусов для заместителя директора и коллег

В этой анкете вам предстоит ответить на вопросы о вашем коллеге. Пожалуйста, отвечайте искренне: «Да» или «Нет». Никакие меры поощрения или наказания в зависимости от результатов исследования предприниматься не будут. Вам гарантируется анонимность и конфиденциальность ответов. Поэтому просим Вас давать максимально правдивые, откровенные и продуманные ответы.

№п/п	Утверждение	Оценка
Ценностное отношение к безопасности:		
1	В день заезда вожатые провели четкий, ясный инструктаж по технике безопасности.	
2	Вожатые показали нам план эвакуации, где находятся запасные выходы, какой издает звук пожарная сигнализация.	
3	Вожатые нам делают замечания, когда мы идем на спортивную площадку не по форме.	
4	Вожатые контролируют утренний процесс: умываемся, переодеваемся, заплетаемся	
5	Когда приезжают родители, вожатые смотрят что нам привезли.	
Клиентоориентированность		
1	Мне интересно принимать участие во всех внутриотрядных мероприятиях.	
2	Во всех моих просьбах вожатые стараются мне помочь	
3	В первый день смен вожатые узнали, чем мы хотим заниматься на смене	
4	Когда у меня грустное настроение вожатый всегда старается меня развеселить.	
5	Во время подъема оба вожатых уже собраны, выглядят опрятно.	
Конструктивные коммуникации		
1	Мне всегда интересно общаться с вожатыми	
2	Когда я делаю то-то не так, вожатый всегда говорит спокойно, не повышает голос	
3	Вожатые не ругаются, не ссорятся с детьми из отряда	
4	В речи вожатые не употребляют приказной тон: принеси, скажи, сделать.	
5	Во время подготовки ко сну, прежде чем зайти в комнату вожатые стучаться.	
Работа в команде		
1	Вожатые моего отряда помогают другим вожатым: провести мероприятие, участвовать в сценке.	
2	Если дети из другого отряда ведут себя плохо, вожатые делают им замечания.	
3	При проведении мероприятий, если дети из другого отряда не	

	знают, что делать, мои вожатые им помогают.	
4	При подготовке к мероприятиям вожатые говорят, что главное это участие, и не важно какое место мы займем, мы один лагерь и необходимо поддерживать другие отряды.	
5	Вожатые проводят совместно с нами подготовки к внутриотрядным мероприятиям.	

Инструкция к тесту по методике «Самооценка стрессоустойчивости личности»

Необходимо обвести кружком вариант ответа, который вам больше всего подходит. Старайтесь отвечать искренне.

Тестовый материал

№	Утверждение	Редко	Иногда	Часто
1	Я думаю, что меня в коллективе недооценивают	1	2	3
2	Я стараюсь работать, даже если бываю не совсем здоров	1	2	3
3	Я переживаю за качество своей работы	1	2	3
4	Я бываю настроен агрессивно	1	2	3
5	Я не терплю критики в свой адрес	1	2	3
6	Я бываю раздражителен	1	2	3
7	Я стараюсь быть лидером	1	2	3
8	Меня считают человеком настойчивым и напористым	1	2	3
9	Я страдаю бессонницей	1	2	3
10	Своим недругам я могу дать отпор	1	2	3
11	Я эмоционально и болезненно переживаю неприятности	1	2	3
12	У меня не хватает времени на отдых	1	2	3
13	У меня возникают конфликтные ситуации	1	2	3
14	Мне не хватает власти, чтобы реализовать себя	1	2	3
15	У меня не хватает времени, чтобы заняться любимым делом	1	2	3
16	Я все делаю быстро	1	2	3
17	Я испытываю страх, что потеряю работу	1	2	3
18	Я действую сгоряча, а затем переживаю за свои дела и поступки	1	2	3
19	Я часто не успеваю то, что планирую сделать	1	2	3

Обработка и интерпретация результатов теста по методике «Самооценка стрессоустойчивости личности»

Посчитайте сумму баллов и определите уровень вашей стрессоустойчивости:

Сумма баллов	Уровень стрессоустойчивости
55-57	Очень низкий
51-54	Низкий
53-50	Ниже среднего
49-46	Чуть ниже среднего

45-42	Средний
41-38	Чуть выше среднего
37-34	Выше среднего
33-30	Высокий
29-26	Очень высокий
25-22	Наивысший

Чем меньше баллов вы набрали, тем выше ваша стрессоустойчивость. Очень низкий или низкий уровни стрессоустойчивости свидетельствуют о том, что вам необходимо кардинально менять свое отношение к жизни.

**Методика «Диагностика коммуникативных и организаторских
склонностей (КОС-2)»**

На каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (—). Время на выполнение методики 10-15 минут.

Тестовый материал:

1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-либо из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли вам удается склонить большинство своих друзей к принятию ими вашего мнения?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время за книгами или за каким-нибудь другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, легко ли вам отказаться от своих намерений?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании (коллективы)?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было выполнить сегодня?

13. Легко ли вам удастся устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиться того, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли при решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли вас окружающие люди и хочется ли вам побыть одному?
20. Правда ли, что вы плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?
21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли вы затруднение, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших друзей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь доказать свою правоту?
29. Полагаете ли вы, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
30. Принимаете ли вы участие в общественной работе?

31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не сразу было принято товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?
34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих знакомых?
35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей?
38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих друзей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих знакомых?

Обработка и интерпретация результатов теста по методике «Самооценка лидерства»

Ключ к тесту

Показатели	Ответы
Коммуникативные склонности	(+) да 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
	(—) нет 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
Организаторские склонности	(+) да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
	(—) нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Обработка результатов теста

Определяются уровни коммуникативных и организаторских склонностей в зависимости от набранных баллов по этим параметрам. Максимальное количество баллов отдельно по каждому параметру — 20. Подсчитываются

баллы отдельно по коммуникативным и отдельно по организаторским склонностям с помощью ключа для обработки данных «КОС-2».

За каждый ответ «да» или «нет» для высказываний, совпадающих с отмеченными в ключе, отдельно по соответствующим склонностям, приписывается один балл. Экспериментально установлено пять уровней коммуникативных и организаторских склонностей. Примерное распределение баллов по этим уровням показано ниже.

Уровни коммуникативных и организаторских склонностей:

Сумма баллов	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
Уровень	Очень низкий	Низкий	Средний	Высокий	Высший

Испытуемые, получившие оценку 1-4 балла, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Набравшие 5-8 баллов имеют коммуникативные и организаторские склонности на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, набравших 9-12 баллов, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, отстаивают свое мнение, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Требуется дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этих качеств личности.

Оценка в 13-16 баллов свидетельствует о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях.

Высший уровень коммуникативных и организаторских склонностей (17-20 баллов) у испытуемых свидетельствует о сформированной потребности в коммуникативной и организаторской деятельности. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях. Непринужденно ведут себя в новом коллективе. Инициативны. Принимают самостоятельные решения. Отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений. Любят организовывать игры, различные мероприятия. Настойчивы и одержимы в деятельности.

Инструкция к методике «Самооценка лидерства»

Внимательно прочтите каждое из десяти суждений и выберите наиболее подходящий для вас ответ в буквенной форме. Работая с опросником, помните, что нет ни плохих, ни хороших ответов. Немаловажным фактором является и то, что в своих ответах надо стремиться к объективности и записывать тот ответ, который первым приходит в голову.

Тестовый материал.

1. Что для вас важнее в игре?
А. Победа. Б. Развлечение.
2. Что вы предпочитаете в общем разговоре?
А. Проявлять инициативу, предлагать что-либо.
Б. Слушать и критиковать то, что предлагают другие.
3. Способны ли вы выдерживать критику, не ввязываться в частные споры, не оправдываться?
А. Да. Б. Нет.
4. Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?
А. Да. Б. Нет.
5. Отстаиваете ли вы свое мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас?
А. Да. Б. Нет.
6. В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим?
А. Да. Б. Нет.
7. Умете ли вы скрывать свое настроение от окружающих?
А. Да. Б. Нет.
8. Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?

А. Нет. Б. Да.

9. Удастся ли вам в разговоре, дискуссии, убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

А. Да. Б. Нет.

10. Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, обучать, давать советы) других?

А. Да. Б. Нет.

Обработка и интерпретация результатов теста по методике «Самооценка лидерства»

Подсчитать общее количество «А» и «В» ответов.

— Высокий уровень лидерства А — 7-10 баллов.

— Средний уровень лидерства А — 4-6 баллов.

— Низкий уровень лидерства А — 1-3 балла.

Преобладание ответов «В» свидетельствует об очень низком или деструктивном лидерстве.

Анкета.

Здравствуйте, с целью разрешения конфликтных и иных проблемных ситуаций в АНО ОСООЦ «Витязь» при адаптации временных сотрудников в условиях загородного лагеря к корпоративной культуре, разработана представленная Вам анкета. Прошу ответить на поставленные мной в анкете вопросы. Полученные в ходе опроса данные не афишируются и используются только для разрешения организационных проблем АНО ОСООЦ «Витязь». Следует выбрать только один вариант ответа. Благодарю Вас за участие.

1. Ваш возраст: _____.

2. Ваш пол:

А) М;

Б) Ж;

В) Другое.

3. Ваше образование:

А) средне специальное;

Б) Высшее;

В) Два и более высших;

Г) Имею ученую степень.

4. Вы осуществляете свою деятельность в АНО ОСООЦ «Витязь»:

А) по бессрочному трудовому договору;

Б) по временному трудовому договору;

В) по гражданско-правовому договору.

5. Ваш стаж работы в АНО ОСООЦ «Витязь» (отвечают, если в вопросе 4 выбран пункт «А»):

А) менее одного года;

Б) от года до пяти лет;

В) более пяти лет.

6. Вам нравится работать с детьми?

А) Да;

Б) Нет.

7. В каком направлении с детьми вы работаете?

А) Музыка;

Б) Спорт;

В) Работаю на кухне (в столовой);

Г) Театр, кинематограф;

Д) Изобразительное искусство;

Е) Другое (обозначьте): _____.

8. Что повлияло на выбор вашей профессии с детьми?

А) Самостоятельное решение;

Б) Выбор родителей;

В) Другое (обозначьте): _____.

9. Как вы относитесь к трудоустройству временных сотрудников?

(отвечают, если в вопросе 4 выбран пункт «А»):

А) Не обращаю внимание на новичков, занимаюсь своими обязанностями;

Б) Завожу дружеские отношения;

В) Нахожу недостатки нового временного сотрудника, и высказываю ему прямо;

Г) Прилагаю все усилия, чтобы изжить нового временного сотрудника из коллектива;

Д) Я необщительная (-ый).

10. На какие личностные качества сотрудников вы обращаете внимание в первую очередь:

А) Коммуникабельность;

Б) Чувство юмора;

В) Профессиональная подготовка;

Г) Ответственность;

Д) Доброжелательность;

Е) Честность.

11. Что вам чаще всего не нравится во временных сотрудниках?
(отвечают, если в вопросе 4 выбран пункт «А»):

А) Стиль одежды;

Б) Культура речи (наличие мата);

В) Выскочки;

Г) Лезут в личную жизнь других сотрудников;

Д) Считают, что уже все знают.

12. Какие трудности возникают при общении со штатными сотрудниками? (отвечают, если в вопросе 4 выбраны пункты «Б» или «В»):

А) нежелание сотрудничать с временными сотрудниками;

Б) недоброжелательность;

В) негатив;

Г) трудностей не замечал (-а).

13. Бывают ли у Вас конфликтные ситуации при работе с (другими) временными сотрудниками?

А) Да;

Б) Нет.

14. Как вы разрешаете конфликтные ситуации с (другими) временными сотрудниками?

А) Самостоятельно разбираемся;

Б) Разбираемся с участием руководства;

В) Разбираемся с участием сотрудников полиции;

Г) Разбираемся с участием сотрудников МЧС;

Д) Разбираемся с участием сотрудников министерства обороны.

15. Вам нравится, что АНО ОСООЦ «Витязь» расположен за городом, и есть возможность находится долгое время на свежем воздухе?

А) Да;

Б) Нет.

16. Останавливают ли Вас погодные условия (снег, дождь, град, сильный ветер) при работе с детьми?

А) Да;

Б) Нет.

17. Как вы относитесь к служебным романам?

А) Мы не агентство знакомств, пришел работать, работай;

Б) Часто завожу знакомства на короткий срок;

В) Создал (-а) семью, познакомившись на работе, и счастлив (-а);

Г) Дело каждого.

18. Часто вы посещаете корпоративные мероприятия?

А) Только на новый год;

Б) Два-три раза в год;

В) Вообще не хожу.

На этом мой опрос окончен, спасибо за участие!

Оценка 360 в экспериментальной и контрольной группе

Средний бал	Ценностное отношение средний бал из чек-листа (руководителя, коллег, детей)	Клиентоориентированно сть средний бал из чек- листа (руководителя, коллег, детей)	Работа в команде, средний бал из чек-листа (руководител я, коллег, детей)	Конструктивн ые коммуникации, средний бал из чек-листа (руководителя, коллег, детей)
Экспериментальн ая группа	4,47	4,53	4,33	4,13
Контрольная группа	3,93	3,93	3,80	3,80

Результаты по методике «Самооценка стрессоустойчивости личности»

№ п/п	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	женщины	Мужчины	женщины	Мужчины
1	47			27
2		48		31
3		46		24
4	47		28	
5	50			31
6	46		27	
7		52	23	
8	53		24	
9	39		26	
10		44		25
11	32		27	
12		46	28	
13		49		31
14	37		31	
15		36	26	

**Результаты по методике «Диагностика коммуникативных и
организаторских склонностей (КОС-2)»**

№ п/п	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	женщины	мужчины	женщины	Мужчины
1	7			17
2		8		15
3		8		15
4	9		14	
5	7			19
6	7		17	
7		8	15	
8	7		18	
9	8		17	
10		8		18
11	8		18	
12		6	17	
13		8		17
14	7		16	
15		7	18	

Результаты по методике «Самооценка лидерства»

№ п/п	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	женщины	мужчины	женщины	Мужчины
1	5			8
2		6		9
3		6		9
4	8		9	
5	5			7
6	6		7	
7		7	8	
8	5		8	
9	4		10	
10		5		9
11	5		9	
12		6	9	
13		5		9
14	6		7	
15		6	8	

Результаты опроса

№ вопроса	А	Б	В	Г	Д	Е	Итого
2	8	10		-	-	-	18
3	4	9			-	-	18
4	9	8		-	-	-	18
5	2	5	2	-	-	-	18
6	16	2	-	-	-	-	18
7	1	4				13	18
8	15		3	-	-	-	18
9	1	4	1		2	-	18
10	5	2	7	2	1	1	18
11		3	1	1	3	-	18
12	1	2		7	-	-	18
13	7	11	-	-	-	-	18
14	16	1				-	18
15	17	1	-	-	-	-	18
16	3	14	-	-	-	-	18
17	3	2	3	10	-	-	18
18	4	8	4	-	-	-	18

Трое человек неоконченное высшее. Один без образования

11- оформление документов не нравится — 1 чел.

9- помогаю вникнуть в работу — 1 чел.

7 вопрос — вожатый — 3 чел., бухгалтерия — 1 педагогика, досуг — 3 чел. Руководство педагогической службой — 1 чел. 1 — отдел кадров, хореограф — 1 чел., руководитель службы — 1 чел.

8 вопрос: безвыходная ситуация — 1 чел., не работаю с детьми — 2 чел.

ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

— адаптация — процесс активного приспособления человека к новой среде, в целом адаптацией является реакция субъекта на изменение условий его жизнедеятельности, которая противодействует действительном или возможному снижению ее эффективности, и этой реакцией можно целенаправленно управлять (Бандура, 2016, стр. 14);

— вожатский отряд — это формирование молодых людей, как правило, в возрасте от 14 до 18 лет, осуществляющих деятельность по организации досуга детей и молодежи (Копытина, 2011, стр. 5);

— загородный лагерь — диспозитивное открытое образовательное пространство, идейное и кооперативное сообщество, группа лиц, объединившихся для совместной жизни на началах общности имущества и труда, в которой решения принимаются по общему согласию (Куприянов, 2017, стр. 86);

— корпоративная культура — организационно-психологическая среда жизнедеятельности сотрудников организации (Макорина, 2011, стр. 165);

— наставничество — передача более опытным коллегой профессионального опыта, знаний и корпоративной культуры новичкам (Кузьмин, 2010, стр. 23);

— педагогический отряд — сформированный на период одной смены или одного сезона коллектив педагогических работников, как правило, в значительной части состоящий из учащейся молодежи (студентов) (Куприянов, 2015, стр. 177);

— сотрудник — комплекс устойчивых свойств индивида, влияющих на его поведение, вырастающих на основе психических и биологических свойств и вытекающих из влияния структуры и культуры общностей, в которых индивид получил воспитание и в которых он участвует (Макушкин, 2016, стр. 90).

Тренинг «Как справиться со стрессовыми состояниями?»

Тема тренинга: осознание своих мыслей, эмоций, поступков в стрессовых состояниях, выработка индивидуальных способов выхода из стрессовых состояний.

Целевая аудитория: вожатые от 18 до 25 лет.

Задачи:

1. Обозначить психические состояния, в которых может находиться человек (состояние покоя, рабочее состояние, состояние стресса и пр.)
2. Повысить осознанность и рефлексивность собственных психических состояний, в частности, стрессовых;
3. Научиться эффективно выходить из стрессового состояния в различных условиях;

Длительность тренинга и режим работы: 3 часа

Методы оценки эффективности тренинга: незаконченные предложения.

Макет тренингового занятия

Занятие 1: Осознанность и рефлексия своих психических состояний

Цель занятия: создание условий для повышения уровня осознанности собственных психических состояний, повышения уровня понимания причин возникновения стрессовых состояний.

Задачи:

1. Снять первичную тревожность участников, проинформировать участников о предстоящем тренинге, его целях, провести целеполагание на весь тренинг;
2. Создать условия для повышения уровня осознанности собственных психических состояний;
3. Создать условия для повышения уровня понимания причин возникновения данных состояний.

План занятия:

- 1) Приветствие, презентация плана на встречу, введение правил
- 2) Мозговой штурм
- 3) Арт-целеполагание
- 4) Разминка «Изобрази цвет своего состояния»
- 5) Ввод понятий «Осознанность», «Рефлексия»
- 6) Разминка «Девочка, дракон и самурай»
- 7) Упражнение "Реалити-шоу"
- 8) Упражнение на снятие тревожности «Изобрази цвет своего состояния»
- 9) Финальная обратная связь

1. Приветствие, презентация плана на встречу, введение правил – 5 минут

Здравствуйте, ребята. Сегодня мы с вами собрались не просто так, а на тренинг. Он называется «Управление своими психическими состояниями в стрессовых ситуациях».

Темой нашего первого занятия является «Осознанность и рефлексия».

Сегодня, в рамках этой темы, мы с вами поговорим о стрессовых ситуациях, психических состояниях в этих ситуациях. Обсудим, что такое осознанность и рефлексия, и зачем их необходимо развивать. Также вы пройдёте несколько упражнений, в ходе которых будете учиться отслеживать свои актуальные психические состояния, причины этих состояний.

В рамках тренинга необходимо соблюдать некоторые правила, которые помогут сделать наше взаимодействие более продуктивным. Давайте вспомним эти правила.

2. Мозговой штурм – 10 мин.

Материалы для проведения: доска, мел.

Приведите пример стрессовых ситуаций, где необходимо контролировать свое состояние? Или ситуации, где наше психическое состояние (тревога, волнение) может нам каким-то образом помешать? (конфликты, экзамены, собеседование на работу и т.д.)

Здорово, теперь мы можем представить себе, насколько важно управлять своими психическими состояниями в таких ситуациях.

3. Целеполагание – 25 мин (15 рисовашки, 10 обсуждение результатов)

А теперь вспомните свои состояния в стрессовых ситуациях. Вспомните последний экзамен, который вы сдавали. Собеседование, на котором вы побывали. Конфликт. Как вы себя чувствовали?

Разделите лист А4 попалам.

На одной половине листа запишите, с какими состояниями Вы сталкиваетесь в стрессовых ситуациях, и что Вы с ними делаете. А на другом напишите, чего бы Вы хотели по итогам этого тренинга. Как изменятся Ваши способы управления своими состояниями? На это у вас есть 15 минут.

4. Разминка «Изобрази цвет своего состояния» – 10 мин.

Необходимый материал: заготовка рисунка круга, наборы карандашей или фломастеров соответствующие люшеровским цветам.

Цель: диагностика актуального психического состояния членов группы.

Инструкция: Мы знаем, что каждый цвет несет в себе какое-то состояние, настроение, закройте глаза, почувствуйте свои цвета, какого цвета сейчас ваша голова, тело, руки, ноги, запомните эти цвета. Сейчас мы раздадим вам листы с кругом в центре. Ваша задача закрасить этот круг таким цветом (цветами), какой (ие) отражал бы ваше актуальное психическое состояние.

5. Ввод понятия осознанность и рефлексия, привязка к общей теме – 10 минут

Материалы для проведения: доска, мел.

А сейчас мы с вами вспомним, что же такое рефлексия и осознанность. (Мозговой штурм). Действительно, осознанность – это..., а рефлексия – это... А как вы думаете, зачем повышать уровень осознанности и рефлексии для управления своими состояниями? *(обсуждение, чтобы привязать эти понятия к теме тренинга)*

Сейчас мы предлагаем вам воспользоваться воспроизведенными знаниями на практике.

6. Разминка «Девочка, дракон и самурай» - 15 мин.

Цель: Повышение уровня активности участников, их эмоциональное вовлечение в процесс тренинга.

Материалы для проведения: не требуются.

Итак, сейчас мы немного поиграем. Игра называется «девочка, дракон и самурай». Вам нужно разделить на 2 команды поровну. Цель каждой команды – набрать как можно больше очков.

Каждый раз обе команды показывают одну из фигур: Девочку, Самурая или Дракона.

Девочку показываем так: руки как будто бы держатся за края воображаемой юбочки, проговариваете при этом характерный звук: «Ля-ля-ля-ля».

Дракон: руки подняты над головой, пальцы растопырены как когти. Характерный агрессивный звук: «А-А-А-А!!!».

Самурай: как будто бы самурай держит воображаемый меч и направляет его в противника. При этом характерный звук: «У-У-У-У!!!»).

Если команды показывают:

- Дракон-Самурай – Самурай побеждает Дракона – команда, показавшая Самурая получает одно очко.
- Дракон-Девочка – Дракон съедает девочку – команда, показавшая Дракона получает одно очко.
- Девочка – Самурай – Девочка соблазняет Самурая – команда, показавшая Девочку получает одно очко.

У каждой команды 30 секунд на принятие решения.

По нашей команде вы выстраиваетесь в шеренгу друг напротив друга и на счет «Три» показываете свои фигуры.

Играем до 3х побед.

Все ли вам понятно? Есть ли вопросы?

Отлично, поехали!

7. Упражнение "Реалити-шоу" – 55 минут.

Цель: погружение в стрессовую ситуацию, тренировка осознанности того, что происходит в момент представления данной стрессовой ситуации, и почему.

Закройте глаза. Представьте себе, что вы участвуете в реалити-шоу, что на вас ежедневно наведены сотни камер, снимающих вашу жизнь. Представьте, что трансляция того, что снимают покажут по всему миру. Представьте, что это регулярно выходящее реалити-шоу, в котором при помощи чудес монтажа будут показывать те фрагменты, которые будут знаменовать высокие рейтинги.

Почувствуйте, как вы уже не сможете сидеть, скрючившись возле компьютера, вам нужно будет сидеть ровно и грациозно. Услышьте то, что могут говорить о вас зрители реалити-шоу, обсуждая ваши поступки. На вас смотрит весь мир! Вас все обсуждают, каждое действие видно! Камеры находятся абсолютно везде, в каждой комнате дома, в каждом шкафу, на каждом фонарном столбе мира.

Вспомните, как вы проснулись сегодня утром. Вспомните ваше отражение в зеркале, вспомните то, как вы чистили зубы. Как вы это делали? Что сняли камеры в тот момент?

Прочувствуйте то, как вы шли сегодня в университет, услышьте хруст снега, завывание ветра, увидите деревья, покрытые инеем. Повернитесь в сторону и увидите камеру. Она только что запечатлела фрагмент из вашей жизни. Что вы чувствуете, зная это? Что является причиной таких чувств?

Сейчас вы присутствуете на тренинге, последний его час, вы делились своими мыслями, переживаниями. Какие это были мысли? Какие это были переживания? Что уже очень скоро может попасть на экраны телевизоров?

Теперь давайте вернемся обратно. Вспомните, что ваша жизнь не реалити-шоу, она не снимается на камеру. Сейчас вы сидите на тренинге только с вашими одноклассниками. Некоторое время назад вы делились с ними тем, что вы думаете, чувствуете. Ваши мысли были услышаны только ими. Сейчас вы можете открыть глаза и посмотреть на тех, кто вас окружает в этот момент.

Сейчас мы дадим вам 5 минут, чтобы вы вспомнили ваши психические состояния, те чувства и мысли, которые вас посещали в момент переживания этих состояний. Подумайте о том, что могло служить причиной тех или иных психических состояний. Зафиксируйте ваши осознания.

Вопросы для ОС:

1. Какие чувства вы испытывали, осознавая, что вы участник реалити-шоу?
2. О чем вы думали, зная, что вас ежедневно снимают камеры?
3. Отличалось ли ваше состояние при осознании того, что за вами наблюдает весь мир, и при осознании наблюдения за вами ваших одноклассников?
4. Как вы думаете, с чем связано появление ваших состояний (предположим, стресса, тревоги) во время представления себя в реалити-шоу?
5. В связи с чем, по вашему мнению, поменялось ваше состояние тогда, когда вы вспомнили, что ваша жизнь не реалити-шоу?
6. Как вы будете применять полученные знания в жизни?

8. Упражнение «Изобрази цвет своего состояния» - 30 мин.

Необходимый материал: заготовка рисунка круга, наборы карандашей или фломастеров соответствующие люшеровским цветам.

Цель: отслеживание динамики изменений психического состояния членов группы.

Инструкция: Мы знаем, что каждый цвет несет в себе какое-то состояние, настроение, закройте глаза, почувствуйте свои цвета, какого цвета сейчас ваша

голова, тело, руки, ноги, запомните эти цвета. Сейчас мы вновь раздадим вам листы с кругом в центре. Ваша задача закрасить этот круг таким цветом (цветами), какой (ие) отражал бы ваше актуальное психическое состояние.

9. Финальная обратная связь – 20 мин.

Сегодня, в рамках нашей темы, мы с вами поговорили о стрессовых ситуациях, психических состояниях в этих ситуациях. Обсудили, что такое осознанность и рефлексия, и зачем их необходимо развивать. Сегодня вы были участниками реалити-шоу, рыцарями, принцессами и самураями, успели порисовать, а в процессе всех этих упражнений учились осознавать то, что с вами происходит.

1) Насколько сложно вам было отслеживать ваши внутренние состояния? Как вы думаете, почему?

2) Удалось ли понять причины тех состояний, с которым вы сегодня пришли на встречу, смогли прочувствовать проходя упражнения? Могли бы вы их озвучить?

3) Что для вас было наиболее важным в нашей сегодняшней встрече?

Тренинг позитивного взаимодействия (коммуникативный)

Цели тренинга: самопознание участников, снятие психологического напряжения, сплочение коллектива, позитивное взаимодействие, повышение рабочей мотивации

Время проведения: 80 мин

Программа тренинга:

1. Правила группы
2. Разминка «Из чего я сделан»
3. Упражнение «Черты характера»
4. Упражнение «Слон»
5. Упражнение «Путники и деревья»
6. Упражнение «Путаница»

Ход тренинга:

1. **Цели тренинга.** Знакомство с форматом тренинга – 5 мин
2. **Принятие правил группы** – 5 мин
3. **Разминка «Из чего я сделан»** - 10 мин

Цель: знакомство, осознание себя, презентация себя и своих качеств

Материалы: воск, нитка шерсти, стекло, камень, дерево, кусок прозрачного полиэтилена, резинка, металл, алюминиевая фольга, вата, вода, масло.

Ход: Ведущий предлагает участникам посмотреть на разложенные в центре комнаты на столе материалы. Слова тренера: «Каждый из них имеет, кроме прямого своего назначения, метафорическую, образную составляющую. Вспомним: железо, сталь - ассоциируются с какими качествами? (ответы участников). А с какими – вата?(ответы участников). На какую метафору натолкнёт Вас камень? Итак, на что похож Ваш характер? Посмотрите на эти материалы и ответьте на этот вопрос».

4. **Упражнение «Черты характера»** - 10 мин

Цель: формирование позитивного отношения к коллегам

Материалы: карточки с чертами характера, мешочек

Ход: Участники наугад достают из мешочка карточки с чертами характера. Затем по сигналу ведущего встают и отдают эти карточки тем, кому они подходят.

Обсуждение – что чувствовали, что было трудно...

5. **Упражнение «Слон»** - 30 мин

Цель: Умение взаимодействовать в команде и справляться с собственной задачей

Материал: инструкция для группы, листы А4 и скотч, фломастеры, маркеры

Инструкция: Группе даётся задание нарисовать слона (1 слон от всей группы, должен быть нарисован на флип-чарте), подробная инструкция, каким должен быть слон распечатывается и разрезается по числу участников. Каждому

участнику достаётся по одному пункту инструкции. Слон должен быть нарисован в соответствии с инструкцией. Участники не имеют права говорить друг с другом, возможно только невербальное общение. «Сейчас вы должны нарисовать слона. Каким он должен быть написано в инструкции, которую мы разрезали и каждому из вас достанется только часть этой инструкции. Вы должны нарисовать слона в соответствии с этой инструкцией, сложность заключается в том, что вам запрещается разговаривать, показывать друг другу инструкции и писать словами своё задание. Вы можете задавать вопросы до получения инструкции». Количество участников = кол-ву кусочков инструкции (если участников 6, то 6 кусочков инструкции, остальные не используются) Итак) каждому участнику досталось по одному критерию.

1. Процессом руководите ВЫ
2. Хобот у слона должен быть коротким
3. Хобот должен смотреть вверх
4. Одна нога должна быть зелёного цвета
5. Хобот рисуете ВЫ
6. ВЫ рисуете слона
7. У слона должен быть 1 бивень
8. Бивень рисуете ВЫ
9. Передняя нога у слона должна быть поднята
10. Слон должен быть красного цвета
11. Слон держит в хоботе корзину цветов
12. Слон стоит на цирковой арене
13. Цветы рисуете Вы

Соответственно, если участников у вас больше 13, то придумываем новые критерии.

6. Упражнение «Путники и деревья» - 10 мин

Цель: сплочение коллектива, позитивное взаимодействие, обращение внимания друг на друга, тактильный контакт

Ход: Участники делятся на путников и деревья. Деревья закрывают глаза и замирают, стоя в центре комнаты. Путники должны подойти к каждому дереву и обнять его, погладить, отдохнуть возле него. Обойдя все деревья, путники садятся. Деревья открывают глаза и меняются местами с путниками. Повторяется то же самое действие. Важно: деревьям не открывать глаза, путникам не делать больно деревьям.

7. Упражнение «Путаница»

Цель: Сплочение, снятие эмоционального напряжения

Ход: Все встают в круг, вытягивают руки вперёд и идут навстречу друг другу. Там они не глядя находят чьи-то ладони и берутся за руки. Затем группа должна распутаться.

Тренинг на знакомство и выявление компетенций

Цель занятия: создание условий для знакомства вожатых с потенциальными участниками команды, выявление имеющихся у участников тренинга компетенций

План занятия:

- 1) Вводная часть (знакомство с группой, рассказ о том, чему посвящено занятие)
- 2) Упражнение на знакомство «Я + интересный факт обо мне»
- 3) Разделение на мини-группы
- 4) Упражнение «Я хочу принять участие в проекте потому что...»
- 5) Меняемся группами
- 6) Упражнение «Интересный рассказ»
- 7) Меняемся группами
- 8) Упражнение «Демагог»
- 9) Перерыв

Подробный план тренинга

1) Вводная часть

Инструкция: Добрый день, дорогие друзья! Прежде чем мы приступим к занятию, мне хотелось бы поделиться тем, о чем сегодня пойдет речь. А сегодня наша встреча будет посвящена тому, что мы поближе познакомимся друг с другом и проанализируем свои сильные и слабые стороны.

2) Упражнение на знакомство «Я + интересный факт обо мне»

Инструкция: Итак, начнем с экспресс-упражнения на знакомство. Сейчас каждый из вас по очереди назовет своё имя и интересный, необычный факт из своей жизни.

Какие у вас есть вопросы? (есть вопросы – отвечаем, нет вопросов – показываем на своём примере).

3) Разделение на мини-группы

Инструкция: Отлично, мы успели немного познакомиться друг с другом. Для дальнейшей работы я предлагаю вам поделиться на три мини-группы. Принцип деления очень прост. Я предлагаю нашим педагогам выйти и встать в центр. Сейчас каждый из вас по очереди будет выбирать, с каким из педагогов ему хотелось бы поработать в команде, и будет подходить к этому педагогу.

Или делим поровну на каждого педагога.

4) Упражнение «Я хочу принять участие в проекте потому что...»

Цель: выявление мотивации участников

Инструкция: Сейчас в ваших группах вам нужно будет по очереди рассказать, что является основной причиной / основными причинами почему вы решили работать вожатыми. На то, чтобы подумать и сформулировать ответ у вас есть 1 минута.

5) Меняемся группами

Инструкция: Заканчиваем предыдущее упражнение. Сейчас я предлагаю каждой из групп переместиться к другому администратору для выполнения следующего упражнения.

6) Упражнение «Интересный рассказ»

Цель: выявление способности мыслить креативно, нестандартно, быстро принимать решение о том, что рассказывать.

Инструкция: в своей работе на проекте вы можете столкнуться с тем, что иногда нужно очень быстро и оперативно рассказать людям, детям о том, или ином объекте. И прямо сейчас каждый из вас выполнит непростое коммуникативное упражнение. Ваша задача – по очереди, в течение 30 секунд, в рамках своей группы рассказывать о тех предметах, которые вы будете видеть на экране. Чем более интересным и наполненным фактами получится ваш рассказ – тем лучше. Возможно, вы расскажете какую-то историю о данном предмете, или придумаете необычный способ его применения и поделитесь с группой им – выбор за вами. Итак, выберите добровольца, с которого вы начнете выполнение упражнения.

Отлично, показываю первый предмет. У вас участника есть 30 секунд, чтобы подготовиться к рассказу.

7) Меняемся группами

Инструкция: Заканчиваем предыдущее упражнение. Сейчас я предлагаю каждой из групп переместиться к другому педагогу для выполнения следующего упражнения.

8) Упражнение «Демагог»

Цель: выявление способности отстаивать позицию (даже если с позицией участник не согласен), справиться с групповым давлением, а также проанализировать поведение группы (кто будет помогать коллеге, а кто наоборот вносить затруднения).

Инструкция: Сейчас мы с вами сыграем в игру, которая называется «демагог». Известно ли вам, кто такой демагог? Действительно, это человек, имеющий невероятный дар убеждения, умеющий грамотно использовать ораторские техники. Несмотря на то, что демагогия в наше время расценивается, как явление негативное, её механика позволяет научиться справиться со встречающимся давлением, и отстоять свою позицию. В рамках данного упражнения я предлагаю каждой группе выступить 5 добровольцам. Выступать вы будете по очереди. Задача добровольца – в течение 2,5 минут отстоять в своей группе тезис, который я озвучу позже.

Утверждения:

- 1) У всех людей на лбу должна быть татуировка с именем и фамилией;
- 2) Самый лучший способ выучить иностранный язык – забыть собственный;
- 3) Во все салаты нужно добавлять кетчуп, а не майонез;
- 4) Просроченные продукты должны продолжать находиться на полках магазинов и продаваться со скидками;
- 5) Длительная работа за компьютером может улучшить зрение.

9) Рефлексия участников

Семинар-практикум Навыки эффективной коммуникации «Я – сообщения», «Ты – сообщения»

Цель: отработать на практике навыки эффективной коммуникации.

Думаю, на протяжении всех предыдущих занятий у вас неоднократно возникали вопросы: "А как быть с нашими чувствами? Мы, вожатые, ведь тоже волнуемся и сердимся, устаем и обижаемся. Нам тоже бывает трудно с детьми, иногда даже мучительно... А кто нас будет слушать? Что нам-то делать с нашими собственными переживаниями?". Вопросы эти справедливы, и, конечно, они давно назрели. На этом уроке мы попытаемся на них ответить что же делать в случаях, когда вожатых переполняют эмоции?

Если ребенок вызывает у вас своим поведением отрицательные переживания, сообщите ему об этом.

Правило говорит о том, что чувства, особенно если они отрицательные и сильные, ни в коем случае не стоит держать в себе: не следует, молча переносить обиду, подавлять гнев, сохранять спокойный вид при сильном волнении. Обмануть такими усилиями вы никого не сможете: ни себя, не своего ребенка, который без труда «читает» по вашей позе, жестам и интонации, выражению лица или глаз, что что-то не так.

Как же сказать о своих чувствах ребенку, чтобы это не было разрушительно ни для него, ни для вас?

Когда вы говорите о своих чувствах ребенку, говорите от первого лица, о себе, о своем переживании, а не о нем, не о его поведении.

Существует две формы обращений к другому человеку: «Ты – сообщения» и «Я – сообщения». «Ты – сообщения» часто нарушают коммуникацию, так как вызывают у ребёнка чувство обиды и горечи, создают впечатление, что прав всегда родитель («Ты всегда оставляешь грязь в комнате», «Ты никогда не выносишь мусор», «Прекрати это делать»). «Я – сообщения» являются более эффективным способом в плане влияния на ребёнка с целью изменения его поведения, которое родитель не приемлет. В тоже время они сохраняют благоприятные взаимоотношения между людьми.

«Я-сообщение» имеет ряд преимуществ по сравнению с «Ты — сообщением».

1. Оно позволяет вам выразить свои негативные чувства в необходимой для ребенка форме.
2. «Я-сообщение» дает возможность детям ближе узнать нас, родителей.
3. Когда мы открыты и искренни в выражении своих чувств, дети становятся искреннее в выражении своих. Дети начинают чувствовать: взрослые им доверяют, и им тоже можно доверять.
4. И последнее: высказывая свое чувство без приказа или выговора, мы оставляем за детьми возможность самим принять решение. И тогда — удивительно! — они начинают учитывать наши желания и переживания.

Давайте вместе нарисует схему сообщений для родителя. (*Приложение 2*). Модель «Я – сообщения» состоит из трёх основных частей:

- Событие (когда..., если...)
- Ваша реакция (я чувствую...)
- Предлагаемый вами исход (мне хотелось бы, чтобы...; я предпочёл бы...; я был бы рад...)

В общении может использоваться не полная форма «Я – сообщения», а укороченная («Мне хотелось бы, чтобы мы договорились о том, кто выносит мусор», «Когда я вижу грязные руки, у меня мурашки по спине бегают»). Первоочередная цель «Я – высказываний» – не заставлять кого-то что-то делать, а сообщить своё мнение, свою позицию, свои чувства и потребности. В такой форме другой услышит и поймёт их гораздо быстрее.

Инструкция: Ведущий: «Давайте вместе потренируемся в применении «Я–сообщений». Я буду зачитывать «Ты–сообщения», ваша задача переформулировать их в «Я – сообщения».

«Ты – сообщения»	«Я – сообщения»
Как не стыдно шуметь в тихий час, когда другие дети отдыхают!	Другие ребята устали, им необходимо поспать, не шуми пожалуйста!
Ты опять не продежурил в столовой со стола!	Я не люблю, когда на столе остается грязь. Мне неприятно убирать за всеми.
Почему ты меня не слушаешь?	Я хочу, чтобы ты меня услышал!
От тебя помощи не дождёшься!	Я прошу тебя мне помочь. Помогите мне пожалуйста!
Не говори со мной таким тоном!	Мне неприятно, когда ты грубишь!

Комментарий: в этом упражнении можно использовать и примеры участников группы. Кто-то один описывает факт поведения ребёнка, который для него неприемлем, остальные формулируют это сообщение в «Я - сообщение» и записывают их в тетрадь. Обсуждение происходит в общем кругу.

Отработка навыка в применении «Я - сообщения»

Цель: отработать на практике навыки бесконфликтного общения.

Инструкция:

Ведущий: «Разделитесь на пары. В каждой паре необходимо переформулировать «Ты – сообщение» на «Я - сообщение».

1. С тобой бессмысленно что – то обсуждать, никогда ничего не слушаешь.

Вариант: Когда я хочу поделиться с тобой чем-то очень важным и вижу, что тебе это не интересно, у меня всё валится из рук, и мне хотелось бы, чтобы ты меня выслушал.

2. Шнурки ты завязывать не можешь, куртку застегивать не можешь.

Вариант: Я так устаю всё время тебе завязывать шнурки, как бы мне хотелось, чтобы ты научился это делать самостоятельно.

3. «Вечно ты бросаешь рюкзак, где попало».

4. «Ты всегда играешь, а не занимаешься».

5. «Ты никогда вовремя не ляжешь спать».

6. «Ты всё время опаздываешь».

Обсуждение:

-Какие чувства вы испытывали, когда слышали в свой адрес «Ты - сообщения»?

-Как изменялось ваше состояние, когда слышали в свой адрес «Я - сообщения»?

-Где и когда можно использовать «Я - сообщения»?

Возможные ошибки: начав с «Я-сообщения», вожатые заканчивают фразу «Ты-сообщением». Например: "Мне не нравится, что ты такая неряха!" или "Меня раздражает это твое хныканье!". Избежать этой ошибки можно, если использовать безличные предложения, неопределенные местоимения, обобщающие слова. Например: — Мне не нравится, когда за стол садятся с грязными руками. — Меня раздражает, когда дети хнычут. Следующая ошибка вызвана боязнью выразить чувство истинной силы. Например, если вы приходите в ужас при виде ребенка, который бьет по голове кубиком другого ребенка из отряда, то в вашем восклицании следует выразить силу этого чувства. Фраза «Мне не нравится, когда мальчики так делают», — здесь никак не подходит, ребенок почувствует фальшь. Используя «Я-сообщение», важно называть именно то чувство, которое вы сейчас испытываете, и именно такой интенсивности. «Я-сообщение» не предназначено для того, чтобы заставить ребенка делать то, что вы хотите. Если «Я-сообщение» не работает, то скорее всего вы вторглись в проблемы ребенка, которые он хочет решать сам. Лучше всего в таких случаях задать себе вопрос: «Касается ли меня лично то, что он делает?». И если вас лично это не касается, передайте ему право беспокоиться о себе самому. Все равно ваши волнения ему не помогут, а скорее помешают.

Тренинг на командообразование

Цель тренинга: сплочение коллектива, установление дружеских связей, взаимоподдержка в группе

Время: 80 мин.

Аудитория : вожатые в возрасте от 18 до 25 лет.

Упражнение «Прыжок» (15-20 минут)

Инструкция: Вы дружная команда, отправившаяся бороздить просторы космоса. Во время полета вы находите доселе неизвестную вам планету. Единогласно приняв решение о том, что на этой планете стоит остановиться, вы отправили ваш корабль на посадку. Во время приземления двигатель вашего корабля заглох, корабль быстро, но плавно упал.

Рассредоточьтесь в пространстве.

Во время падения вы оказались слегка контужены, поэтому вам нужно восстановить равновесие.

По моему хлопку вы будете одновременно выполнять прыжок на месте. В прыжке можно повернуться в любую сторону на 90, 180, 240 или 360°. Каждый сам решает, куда и насколько ему повернуться, договариваться об этом нельзя (по крайней мере, устно). Каждый следующий прыжок производится по очередному сигналу из того положения, в которое участники приземлились ранее. Задача – добиться того, чтобы вы все смотрели в одну сторону.

ОС: Как вам упражнение? В чем были сложности? Как их решили? Что было важным?

Последствием падения является частичная потеря вами памяти. Вы знаете, как зовут многих членов вашего экипажа, однако слабо помните о том, какие люди с вами в команде.

Упражнение «10 фактов о нас» (15-20 минут)

Инструкция: Разбейтесь на пары, желательно выбирать в пару человека, с которым вы знакомы меньше всего. За 3 минуты вам нужно написать 10 фактов, которые вас объединяют. Например: «Мы оба из Воронежа», «Мы оба любим готовить» и т.д.

После этого пары объединяются в четверки, затем в восьмерки.

ОС: О чем для вас это упражнение?

Вы вспомнили, что на вашем корабле есть портал, который поможет вам вернуться домой. Однако, портал находится за дверью с кодовым замком. Код к этому замку – цвет. Вот только что применить с этим цветом, вы не помните.

Упражнение «Цвет эмоций» (10-15 минут)

Инструкция: Разбейтесь на пары, желательно выбирать в пару человека, с которым вы знакомы меньше всего. Сейчас в парах вы будете по очереди загадывать цвет и объяснять, что это за цвет своему партнеру посредством эмоций. В упражнении вы лишены голоса и указывающих жестов, иными словами показывать пальцем, взглядом на цвет вы не можете.

Сейчас объединитесь в четверки таким образом, чтобы сторону загадывающего представляла одна пара, а сторону отгадывающего – вторая. Загадывающая

пара, договоритесь, каким образом вы будете показывать цвет отгадывающим. Презентация цвета в паре должна быть идентичной.

Неожиданно вы вспоминаете, что для того, чтобы открылась дверь вам необходимо объединиться в одну команду. Посредством ваших эмоций, объясните загаданный вами цвет мне.

ОС: Насколько легко было работать, понимая, что вы лишены голоса и указывающих жестов?

Упражнение «Портал» (20-25 минут)

Инструкция: «Перед вами портал, нужно всей командой разместиться на этом портале, то есть встать таким образом, чтобы никакие ноги, руки и другие части тела каких-либо членов команды не касались пола, все должны быть на нем. Как вы этого добьетесь – ваше дело. Нельзя использовать дополнительные предметы, такие как столы, стулья и т.д

ОС: Что показалось самым сложным? Что было ключевым для достижения поставленной задачи?

Вы вернулись домой! Вы герои!

Подведение итогов: Чем сегодня научились? Речь руководителя о том, что мы команда, и мы помогаем друг другу, даже за пределами проекта. (10-15 минут)

Тренинг по профилактике и разрешению конфликтов в организации

Аудитория: вожатые от 18 до 25 лет.

Количество участников: до 15 человек

Продолжительность: 3 час

Цель: профилактика и разрешение конфликтных ситуаций в педагогических коллективах

Задачи:

1. Снижение количества конфликтов между участниками профессионального сообщества;
2. Осознание участниками тренинга собственных стратегий поведения в конфликтных ситуациях;
3. Обогащение «педагогической копилки» участников эффективными способами управления конфликтами.

Оборудование и материалы: доска для записей, маркеры для доски, малярный скотч, Листы А4, ручки, ватман с изображением сундука, маркеры, конструктор Лего, коробка с мелочами и предметами, ножницы, ленты, бумага, клей, краски.

Ход тренинга:

1. Знакомство группы

Цель: настрой на работу, знакомство участников

Материал: малярный скотч

Ход: участники знакомятся, называя имя, должность, учреждение

2. Ожидания и опасения.

Цель: сбор ожиданий и опасений со стороны участников, планирование основных акцентов в работе тренера

Ход: тренер просит записать и озвучить каждого участника по кругу – какие у него есть ожидания от тренинга и опасения.

3. Правила группы.

Цель: структурирование деятельности, обеспечение безопасной окружающей среды для участников.

Ход: участники группы совместно с тренером составляют «правила группы», которые помогут им безопасно и эффективно существовать в этом тренинговом пространстве (говорит один, правило «стоп», безоценочность, выключенные телефоны и т.д.).

4. Разминка «История»

Цель: настрой на работу, получение обратной связи, усиление внимания к членам группы

Ход: участники делятся на пары, 1й в течение трёх минут рассказывает второму любую историю, второй просто слушает. Через три минуты

меняются. Затем инструкция: расскажите партнёру по паре, что Вы думали о нём, когда он рассказывал вам историю. По 2 минуты на рассказ каждому, затем инструкция: теперь поразмышляйте и расскажите партнёру по паре, что вы думали о себе, когда рассказывали ему о нём.

5. Групповая работа «Эффективные модели поведения в конфликтной ситуации»

Цель: сбор и обобщение опыта группы эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях.

Материал: Листы А 4, ручки, ватман с изображением сундука, маркеры

Ход: группа делится на 3 подгруппы и каждая составляет перечень эффективных моделей поведения в конфликте, опираясь на собственный опыт. Условия – писать все предложения. Время – 15 минут. Затем ведущий обобщает работу, от каждой подгруппы выступает 1 человек, ведущий записывает на доске (ведущий – любой желающий, не тренер). Оставляем место для дописывания в процессе тренинга.

6. Упражнение «Адские башни»

Цель: Осознание коммуникационных барьеров в общении, тренировка умения управлять конфликтами, тренировка умения управлять эмоциями и поведением в стрессовой ситуации

Материал: Конструктор Лего, карточки с инструкциями

Ход: Дается каждой команде детали из "Лего". Нужно построить башню. Всем участникам каждой из команд вручается карточка, на которой будут записаны данные, касающиеся какой-то одной части задания, этой информацией ни с кем нельзя делиться. Объявляется, что игра будет проходить в полном молчании.

Инструкции для карточек:

- Башня должна состоять из 20 блоков.
- Башня должна иметь высоту в 10 уровней.
- Башня должна быть построена только из белых, красных и желтых "кирпичиков".
- Башня должна быть построена только из синих и желтых "кирпичиков".
- Шестой уровень башни должен отличаться по цвету от остальных.
- Башню должны построить именно вы. Если за "кирпичи" возьмутся другие члены вашей команды, остановите их и настаивайте, что построите башню самостоятельно.

Рефлексия: сложилась ли командная работа, как вам было в роли начальника, как вы подчинялись, что было наиболее трудным.

7. Разминка на внимание «Трям»

Цель: настрой на работу в группе

Ход: все в кругу, нужно досчитать до 30 называя цифры по очереди. Но вместо чисел, которые делятся на 3 или имеют в своём составе 3 нужно говорить – «трям». Если кто-то ошибается – с него счёт начинается заново.

8. Упражнение «Вижу, думаю, чувствую»

Цель: осознание особенности восприятия и оценивания человеком других людей через собственное состояние.

Материал: доска и маркеры

Ход: выбирается один участник, ему тайно даётся инструкция просто 4 минуты ходить по залу. Остальным участникам даётся общая инструкция: записывайте в таблицу – 1) что думаю о том, что вижу (пример: ходит как в тюрьме, ходить уже устал, ходит как по подиуму), 2) что я чувствую в связи с этим, 3) что хочу сделать. Затем в молчании идёт упражнение. Затем участники перечисляют, что думали, а тренер записывает на доске. Далее предлагаем ходившему сказать, что из оценок совпало с его состоянием, а что нет. Второе – предлагаем участникам «примерить» к себе и к своему состоянию то, что они написали о ходившем. Рефлексия: о чём для вас было это упражнение?

9. Упражнение «Негативное качество»

Цель: осознание собственных негативных качеств и природы возникновения конфликтов в связи с этим.

Материал: коробка с мелочами, предметами, ножницы, ленты, бумага, клей, краски.

Ход: Участникам предлагается подумать и назвать, какое негативное качество в других людях его очень раздражает, «Какое качество характера родителя вы считаете неприемлемым и не можете с ним мириться» (исключаем насилие и другие заведомо уголовные проявления). Затем всё, что перечислили участники, тренер записывает на доске. Далее участникам предлагается изобразить или «олицетворить» это качество, используя предметы из окружающего пространства, эти предметы как бы являются символами данного негативного качества, обладают теми же свойствами. Затем участники по очереди описывают «своё» качество, через предмет. Тренер обращает внимание на положительные стороны предмета и качества. После того, как все участники выступят, тренер рассказывает про механизм психологической защиты «Проекция», говорит о том, что человек проецирует на других своё актуальное состояние. Предлагает «присвоить» себе это качество, вспомнить, когда оно проявлялось и как, позволить ему быть. Рефлексия.

10. Самодиагностическое упражнение «Дом»

Цель: самопознание и самодиагностика своих личностных особенностей, особенностей межличностного общения.

Материал: список интерпретаций

Ход: участникам предлагается построить дом, но каждый выбирает себе САМ, какой частью дома он хотел бы быть – окном, стеной, трубой, комнатой, крыльцом и т.д. Участники строят дом, затем предлагается немного побыть этой частью дома, обыграть её. Потом зачитывается интерпретация этой методики.

Фундамент: Такие люди знают, что и как надо, через этого человека осуществляются все внутрисемейные коммуникации, он поддерживает

семейные традиции, культуру. Это жертвенная роль, такой человек нуждается в признании и одобрении. Если такой человек выпадает из команды, то команда распадается.

Стены – основная функция стен – отделение внутреннего от внешнего. Как осуществляются внутрисемейные коммуникации. Такие люди защищают границы, могут выдержать внешнюю агрессию, способствуют формированию внутренней культуры, т.е. создают внутреннюю безопасность. Такие люди очень хорошо понимают свои границы и границы других людей.

Окно – это часть стены, т.е. это глаза – визуальный контроль. Такие люди изучают внешнее пространство, возможно для контроля, для прогнозирования опасности. Выполняют функцию – обмен информацией между внешним и внутренним миром. Окно со ставнями – т.е. окно, которое может превращаться в стену (см.стену). Чердачное окно – сверхконтроль, сверхответственность, высокая тревожность. Окна часто страдают от своего суперконтроля, это может происходить от неумения принимать отрицательные эмоции других людей, следовательно, таким людям нужно научиться принимать агрессию других людей.

Балкон - суперконтроль, умение быстро принимать решения.

Дверь – контролирующий орган, а если дверь с глазком, то такому человеку очень важно ещё и визуальный контроль. На таких людей часто обрушивается агрессия других людей, как снаружи, так и изнутри. Часто такие люди авторитарны, т.к. они решают, кого пустить в дом, а кого нет.

Крыльцо – связь между внешним и внутренним миром. Такие люди часто выполняют роль переговорщиков, у них есть внутренний интерес, любопытство, интуиция, они как дети, безопасны для окружающих.

Крыша – это люди, посредством которых можно узнать команду, т.е. это лицо команды. Такие люди придают команде индивидуальность, уникальность, часто у них хорошая связь с собой и коллективом.

Чердак – его прикрывает крыша. Такие люди хранят и передают семейные традиции. Могут обращаться к своим глубинным структурам. Это самая женская роль.

Труба – умение человека справляться с отрицательными эмоциями, важно посмотреть к какой части дома прикреплен труба. При выборе такой роли человек должен осознавать, что через трубу проходит весь негатив дома.

Камин (печь) – очень женская роль. Как правило, такие люди дружат с фундаментом, как себя такие люди восполняют?

Комнаты – надо уточнить какая, это комната? Это места для отдыха, в них человек чувствует себя безопасно, естественно, без маски. Человек должен осознавать есть ли у него опыт безусловного доверия. Может ли взрослый научить такому опыту приёмного ребёнка.

Лестницы и коридоры – важно уточнить, какие части дома соединяет лестница?

11. Рефлексия. Подведение итогов тренинга.

В течение тренинга, после каждого упражнения участники могут подходить и дописывать «педагогическую копилку», полученные данные необходимо систематизировать.

Тренинг на формирование умения распознавать эмоций и конструктивно с ними работать.

Цель тренинга: Расширение знаний о чувствах и эмоциях, развитие способности их безоценочного принятия, умения отреагировать на эмоции, формирование умения управлять выражением своих чувств и эмоциональных реакций, повышение эмоциональной зрелости в целом.

Время проведения: 180 мин.

Аудитория: вожатые в возрасте от 18 до 25 лет

Упражнение «Дерево чувств».

Цель: обучение дифференциации своего эмоционального состояния.

Время: 20 мин.

Материалы: наборы цветного пластилина, влажные салфетки, цветная бумага, листы А4, карандаши, фломастеры, краски.

«Вспомните какое-нибудь событие или ситуацию в вашей жизни, которые до сих пор вызывают в вас сильные негативные эмоции и чувства. Представьте эту «Картинку» и постарайтесь понять, какие именно чувства вы переживаете.

Возьмите пластилин или другие изобразительные средства (краски, карандаши, фломастеры и т.д.) и начните изображать дерево. Сделайте ствол – это вы сами. Потом ветви – это различные события в вашей жизни. Их, конечно, много. Потом обозначьте ту ветвь, которая вызвала у вас сильные негативные эмоции.

Начните делать плоды – это ваши эмоции в данной ситуации. Для каждого отдельного чувства и эмоции определите свой цвет и свою форму. Изобразите все сочетание чувств, которое вы испытываете. Поместите эти эмоции на ту ветвь, которую вы обозначили особо.

Внизу ствола изобразите корни, которые через вас питают именно ту ветвь, с которой вы работаете. Корни – это причины событий, которые вызвали ваши эмоции (их обозначьте одним цветом), и это – причины ваших чувств, ведь чувства возникают не только из-за событий, но и из-за вашего к ним отношения. Значит, корни другого цвета – это ваши мысли про эти события.

Сформулируйте их для каждой изобразите корень. Если при этом ваши чувства как-то изменятся, поместите новый плод на соответствующую ветку.

Теперь вспомните какое-то хорошее событие. И поступите с ним так же, как и с неприятным. Изобразите разноцветные плоды и корни».

Обсуждение: «Поделитесь своими переживаниями во время выполнения упражнения. Скажите, что полезного было именно для вас в этом упражнении». Заметка для ведущего: Для достижения конкретной цели данного упражнения пластилин можно заменить цветной бумагой, ножницами и клеем. Но пластилин намного эффективнее, так как он позволяет мять, сжимать, ломать, переделывать плоды, можно даже смять все ветки и все начать сначала. Эта моторика важна для проработки эмоций, что можно сделать косвенной задачей упражнения.

При обсуждении данного упражнения важно отделить эмоциональное впечатление от рационального осмысления полезности полученного опыта.

Упражнение «Война и мир»

Каждый участник получает чистый белый лист бумаги.

- Представьте себе, что это - не лист бумаги, а кто-то, с кем бы вы находились в ссоре, конфликтуете, кого не можете терпеть, на кого очень сильно обижены! Представили? Теперь у вас появилась возможность в течение десяти секунд рассчитаться с обидчиком. Сделайте с ним все, чего он заслуживает.

Я начинаю счет: один. Как правило, листы начинают рвать, мять, комкать и т.д. Обычно по счету "десять!" все действия по уничтожению противника уже исчерпаны, может быть, только самые изобретательные попросят дополнительное время для вендетты.

После того как время истекло, просим участников глубоко подышать, расслабиться успокоиться эмоционально и физически.

Затем предлагаем сформулировать те эмоции, которые "герои битвы" испытывают в данный момент. Хорошо ли им? Спало ли напряжение? Нет ли ощущения горечи, стыда за учиненную расправу? Может быть, наоборот, их переполняет чувство гордости за проявленные героизм и мужество? Может быть, есть ощущение освобождения – камень с души упал?

Итак, пар выпущен, возмездие совершилось. Что дальше? Вы физически расправились с врагом, уничтожили настолько, что почти не оставили надежды на восстановление его облика и на примирение. Но, так или иначе, всегда наступает этот светлый и трагический день – первый день, после окончания войны. И выясняется, что нужно продолжать жить, залечивать раны, наводить мосты, вступать в переговоры.

Вот вам новый лист бумаги. На столе вы найдете карандаши, фломастеры, ножницы, краски, клей. У вас есть, ровно пятнадцать минут, чтобы помириться со вчерашним врагом. Форму примирения вы выберете сами: это может быть стих, примирительная речь, рисунок, коллаж, какой-то подарок, приготовленный специально для торжественного случая. В своей работе вы можете использовать то, что осталось у вас от первого листа, чтобы символизировать новые отношения, которые создаются на руинах старых обид.

Ровно через четверть часа каждый из вас выступит с примирительной речью к бывшему неприятелю.

Упражнение «Узнай соседа»

Участники садятся по кругу.

Инструкция: "Пусть кто-то из нас первым скажет своему соседу слева о его состоянии. Например, "Мне кажется, что ты сейчас спокоен и заинтересован происходящим" или "Мне кажется, что ты утомлен" и т. д. Тот, кому это сказали, в свою очередь, скажет нам всем о своем состоянии в данный момент. Затем он выскажет свое предположение о состоянии соседа слева, и тот уточнит свое состояние и т. д."

После того как круг замкнется, тренер может задать группе общий вопрос: "Каким образом вы определили состояние своего соседа?" или более конкретный: "На какие признаки вы ориентировались, определяя состояние своего соседа?".

Упражнение «Угадай эмоцию»

Участники садятся по кругу.

Инструкция: "Сейчас я раздам некоторым из вас карточки, на которых обозначены те или иные эмоциональные состояния. Те, кто получит карточки, прочитают, что на них написано, но так, чтобы надпись не видели другие члены группы, и затем по очереди изобразят это состояние. Мы будем смотреть и постараемся понять, какое состояние изображено".

В ходе упражнения тренер дает возможность участникам высказать свои мнения относительно изображенного состояния, затем называет его. В ходе обсуждения нередко высказываются идеи о том, какие состояния распознаются с трудом, что может способствовать их пониманию. Каждый раз после того, как состояние вызвано (например, радость), можно спросить, прежде всего, у тех, кто дал правильный ответ, потом и у остальных участников группы, на какие признаки они ориентировались, определяя состояние. Такое обсуждение дает возможность сформировать "банк" тех невербальных проявлений, на которые можно ориентироваться, определяя состояние человека.

Кроме того, данное упражнение позволяет развивать выразительность поведения у тех участников, которым тренер предлагает изобразить то или иное состояние.

Упражнение «Театр эмоций»

Участники группы делятся на две подгруппы.

Инструкция: "Каждой подгруппе дается 7 минут на подготовку, во время которой она должна будет выбрать какое-либо чувство или эмоцию (эмоциональное состояние) и продумать, как его можно изобразить. Это может быть или скульптурное изображение, или невербальное действие. В изображении должны принимать участие все члены подгруппы. В то время как первая подгруппа показывает то, что она подготовила, вторая подгруппа отгадывает, какое чувство или эмоция изображены. Затем подгруппы меняются местами".

Подгруппы готовятся в разных помещениях. После того как подготовка закончена, тренер предлагает одной из подгрупп изобразить то чувство или состояние, которое они выбрали, не называя его. Другая подгруппа смотрит. Потом ей дается одна минута на обсуждение, и кто-то один высказывает мнение группы. После этого тренер обращается к подгруппе, которая демонстрировала чувство или состояние с тем, чтобы они сказали, какое чувство или состояние они хотели изобразить. Затем подгруппы меняются ролями.

Начиная обсуждение результатов выполнения этого упражнения, тренер ориентируется на то, допущены ли были участниками подгрупп ошибки и каков их характер.

Как правило, ошибки, допускаемые в этом упражнении, связаны со следующими обстоятельствами:

- участники не поняли изображение, которое предлагалось другой подгруппой;
- участники не нашли точного слова для обозначения изображенного чувства или состояния;

- участникам не удалось передать в своем изображении содержание эмоции или чувства.

Если допущена ошибка, то в ходе обсуждения можно поговорить о том, с чем она связана. Часто причиной ошибок бывает несогласованность в работе подгруппы, неумение выслушать и услышать всех.

Если же подгруппы правильно идентифицируют предложенные им изображения эмоциональных состояний или чувств, то тренер может задать группе вопрос: "По каким признакам вы определили состояние или чувство?". Ответ на этот вопрос позволяет выявить (перечислить) те конкретные проявления невербального поведения человека, которые являются сигнально значимыми для понимания состояния других людей.

"Передача чувств"

Все встают в шеренгу, в затылок друг к другу, первый человек поворачивается ко второму и передает ему мимикой какое-либо чувство (радость, гнев, печаль, удивление и т. п.), второй человек должен передать следующему это же чувство, и т. д. У последнего спрашивают какое чувство он получил, и сравнивают с тем, какое чувство было послано вначале, и как каждый участник понимал полученное им чувство.

Изобрази эмоцию Заранее заготовьте набор карточек, на которых отметьте эмоции и части тела человека, при помощи которых следует эти эмоции выразить. Например, карточка „Грусть. Руки" означает, что эмоцию грусти следует выразить при помощи рук. На карточках могут быть отмечены следующие эмоции: „Горе. Лицо", „Радость. Губы", „Чванство. Правая рука", „Гордость. Спина", „Страх. Ноги" и др.